

MAEDA SUSTAINABILITY REPORT 2021



前田建設工業株式会社

CSR・環境部
〒102-8151 東京都千代田区富士見2丁目10番2号
TEL: 03-5276-5134(ダイヤルイン)
ホームページ <https://www.maeda.co.jp>

【表紙について】

MAEDAが「総合インフラサービス企業」として、さまざまなパートナーと共創しながら価値を創出する姿を表現しました。SDGsカラーで描いたラインは、MAEDAのCSV経営が幅広い社会課題の解決に寄与することを意味しています。今後も継続してCSVの取り組みを推進し、新たな価値を提案、創出していきます。

2021年9月

社会課題の解決に貢献する 「総合インフラサービス企業」として 変革を果たし、 持続的成長をめざします

建設業をめぐる構造変化が進むなか、新型コロナウイルスによる衝撃も加わって、2020年は激動の年となりました。一方、前田建設工業は前田道路、前田製作所とともに新ホールディングスの設立を決定し、2021年10月より新たなスタートを切ります。変革期を乗り越え、社会から信頼され続ける会社となるため、当社がめざしていく方向性を前田建設工業代表取締役社長・前田 操治が語ります。

新型コロナウイルスがもたらした影響

2020年度には、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大が、人々の暮らしや社会・経済に大きな影響をもたらしました。亡くなられた方々に心から哀悼の意を表すとともに、罹患されている方々の一日も早い回復をお祈り申し上げます。

前田建設工業では、内勤者については早期からテレワークを拡大して運用し、対策を取ってきました。私自身もテレワークを実践することで、予想以上の生産性の向上や、100人規模のコミュニケーションでの有効性を実感し、働き方改革の推進につながったと感じます。一方で、請負事業で現場を担う社員には出勤を求めざるを得ない状況があり、こうした事態に関しては、業界のガイドラインを見直していくきっかけとなりました。

業績面では、コロナ禍の影響は想定よりも軽微だったといえます。特に、数十年単位の長期契約となるインフラ運営事業（コンセッション）では、感染症の発生は自然災害と同じように想定しうる不可抗力のリスクとして当初から契約等に織り込んだものです。また、安定顧客からの受注拡大や設計施工比率の向上など、安定した収益確保に向けてこれまで進めてきた改革が形となり、結果として2020年度はグループ連結で増収増益となりました。

「脱請負」で変化に挑み、 社会課題への対応力を高める

当社は長い歴史の中、品質と工期を守り、暮らしに不可欠なインフラを支えることで社会に貢献してきました。しかし、人々の価値観が変化し、インフラに求められるものが多様化していくなかで、請負事業に徹するだけでは社会の期待に応えることはできません。当社は事業主目線から社会課題への理解を深め、提案力を磨いていくとともに、2011年には「脱請負」を掲げ、官民連携のコンセッションや再生可能エネルギー事業で実績を築いてきました。これは、「請負」と「脱請負」の両輪で取り組むことによる、外部環境に左右されにくい安定収益基盤の構築にもつながると考えています。

「脱請負」の根底にあるのは、本業を通して社会課題を解決し、社会とともに成長をめざすCSV^{※1}の考え方です。近年、世界的に注目が高まるSDGs^{※2}は、当社にとってはこれまでの取り組みの延長線上にあり、親和性が高いものと考えています。グローバルな潮流と足並みを揃えていくため、2021年7月には国連グローバル・コンパクトに署名しました。

気候変動への対応では、2019年にSBT^{※3}認証を取得するなど取り組みを強化する最中にあります。サプライチェーンやライフサイクルでのCO₂を管理・削減していくためにも、「脱請負」により開発・設計から参画することは重要です。また開発中のバイオマス発電事業では、原料となる木質ペレットの供給元に対し、違法伐採はもちろん、児童労働や強制労働がないことを確認するため、FSCのCoC認証^{※4}取得を条件としたことは言うまでもありません。さらに、建設業で多く活躍する外国人技能実習生の方々に直接受けいれている協力会社の人権配慮の意識を強めてもらう取り組みも欠かせません。



新ホールディングスの設立へ

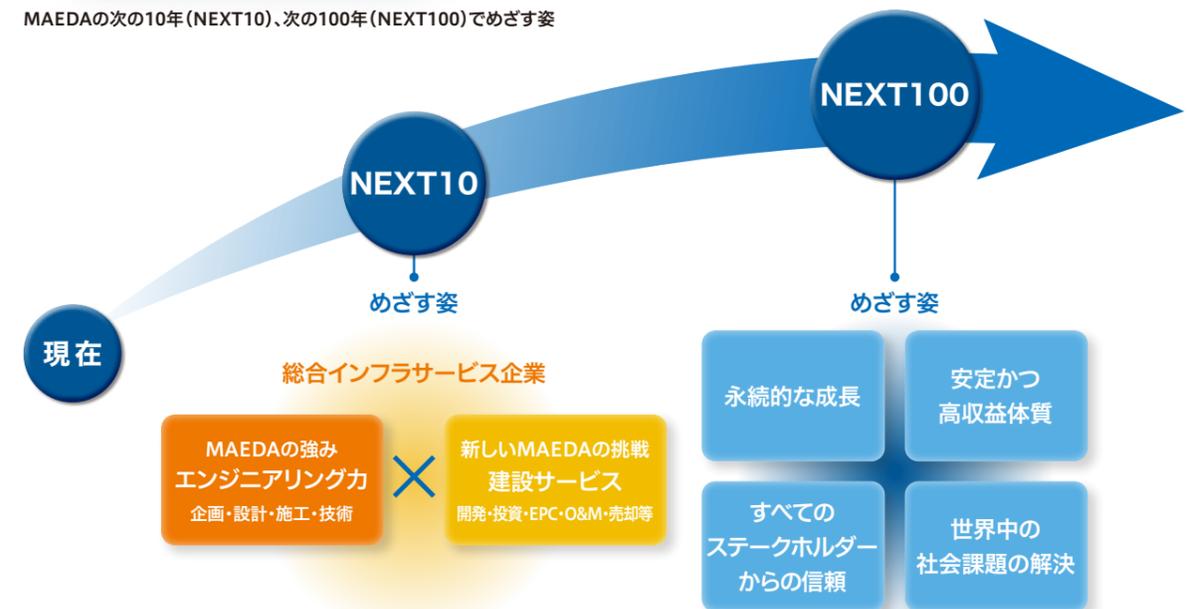
2021年、当社は前田道路、前田製作所とともに持株会社の設立を決定しました。人口減や少子高齢化、社会インフラの老朽化、担い手不足、デジタル化の流れといった大きな環境変化に対応し、強固な経営基盤を築いていくため、極めて重要な決断だったと考えます。

3社それぞれ事業領域は異なりますが、インフラ整備を通して社会課題を解決していくという基本理念は共通するものです。各社の本業を軸にバリューチェーンの川上から川下までを結び、「総合インフラサービス企業」としてインフラの企画提案から運営・維持管理まで、ワンストップでのマネジメントを実現します。3社で検討を重ねて決定した新会社名「インフロニア・ホールディングス」には、インフラに対して新たな挑戦を続けるパイオニアになるという決意が込められています。

透明性あるガバナンスと意思決定の迅速化のため、新会社は経営の監督と執行を分離し、取締役会の過半数を社外取締役とする指名委員会等設置会社としました。取締役と執行役は、3社の社外取締役・監査役からなる暫定指名委員会で候補者一人ひとりを面談して選出し、そのプロセス自体が「グループ全体を中長期で見通す視点」を養うものになったと考えています。

また、ホールディングス化により社員の活躍の場はさらに広がります。既に当社内でも従来の部門の壁を超えた人事改革を進めていますが、新会社では個々人が持つ能力を最大限に活かして働けるよう、いっそう柔軟で自由度の高い人事制度を整えていきます。

MAEDAの次の10年(NEXT10)、次の100年(NEXT100)でめざす姿



社員とともに 次の100年の成長に向けて

前田建設工業は、先人たちのさまざまな功績により創業100年を超える歴史を築いてきました。それに深く感謝しながら、今度は私たちが主役としての責任を全うし、次の100年を切り拓いていかなければなりません。多様化、複雑化する社会に価値を提供していくには、機能や品質以上の、社会的、文化的、芸術的価値や感性といったものも求められています。そして、人を引きつけ、動かしていくのは、新たな変革にも果敢に挑戦する姿勢であると考えます。

新体制のもと、グループはもとより、業界全体、さらには業種を超えたパートナーシップ(SDGsのゴール17)を深めていきます。外部から新たな知見を得て技術開発を加速させていくため、2019年に開設したICI^{※5}総合センター(茨城県取手市)は、当社のオープンイノベーションの思想を象徴するものです。開設以来、ここを起点に、既に約45件の共創プロジェクトが進んでいます。

事業における付加価値利益を高め、利益の向上とともに重要なステークホルダーである社員に対して給与も運動して上がっていくことや教育の機会を提供していくことも欠かせません。当社だけが良ければ良いのでは当然なく、前友会(協会会社のうち、主要な約500社)をはじめとする多くの協力会社が抱える課題とともに取り組み、一緒に成長していくことを重視します。

社員の皆さんには、今私たちが大きな変革の真っ只中にいることに十分に意識を高めてほしいと思います。ホールディングスという新たな器が誕生する今、その中身をつくっていくのは事業を支える社員一人ひとりです。受け継いできた前田建設工業の精神を大事にしながらも、自己否定を恐れず変化に挑み、ともに一丸となって次の100年に誇れる会社をつくっていきましょう。



代表取締役社長 **前田操治**



MAEDAの サステナビリティマネジメント

当社はCSV経営に取り組んでおり、本業を通じた社会課題の解決による、サステナブルな社会の実現をめざしています。この項目では、CSV経営に取り組む上で基盤となる考え方、マネジメント体制についてご報告します。



取締役専務執行役員
岐部 一誠

担当役員メッセージ

2020年度は新型コロナウイルスの感染が拡大し、企業の持続可能性を改めて見つめ直す機会となりました。社会の変化にいち早く対応するためにも、当社がめざす「総合インフラサービス企業」へのスピードを加速させなくてはならないと改めて認識しています。

当社は、コロナ禍以前より推進してきたICT化やテレワークの導入、メインオフィス内のフリーアドレス化により、働く環境の選択における多様性を実現し、新しい働き方へ移行しています。

また、2020年度はNEXT10および中期経営計画「Maeda Change 1st stage '19-'21(3カ年の重点施策)」の2年目となります。企業収益の拡大=付加価値の最大化(→P.13を参照)と社会の継続的成長を両立させるCSV経営を進めており、ビジネスモデルである「請負と脱請負の融合」では、これまで以上に異業種のさまざまなパートナーとの共創が求められます。ステークホルダーとの連携をさらに広げることで、多様な社会課題の解決をめざしています(→P.17を参照)。

2021年7月には国連グローバル・コンパクトへ署名いたしました。グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」からなる10原則を支持し、グローバルな視点からサステナビリティ推進活動に積極的に取り組むことで、国際社会のさまざまなステークホルダーからの要請に応えるとともに、責任ある経営を実施し、持続可能な社会づくりに貢献します。

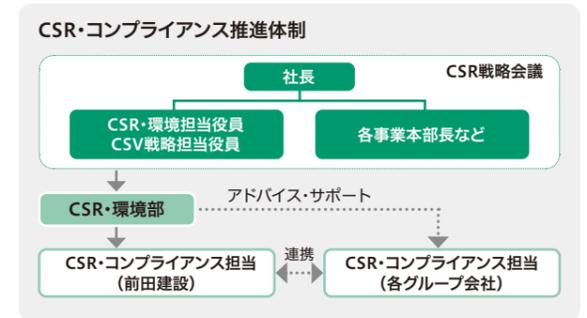
今年度もMAEDAのサステナビリティへの取り組みをご報告するとともに、ステークホルダーの皆さまとの対話を継続し、ともに社会の持続的発展と当社の企業価値向上に尽力いたします。多様な手段で社会課題解決に取り組む当社のレポートをお楽しみください。

マネジメント体制

MAEDAグループ各社は、企業行動憲章の制定、CSR・コンプライアンス体制の構築において、連携しながら活動の推進に努めています。「CSR戦略会議」は社長を筆頭に、CSR・環境担当役員ならびにCSV戦略担当役員、さらに各事業本部長で構成されており、例えば環境目標値の設定やその結果報告などは、経営報告と同様に扱われています。

CSR戦略会議で決定した内容はCSR・環境部に伝達され、本支店のCSR・コンプライアンス担当者やその他関係部署とともに、その指示の実行にあたります。

2020年度は、CSR戦略会議を2回開催しました。

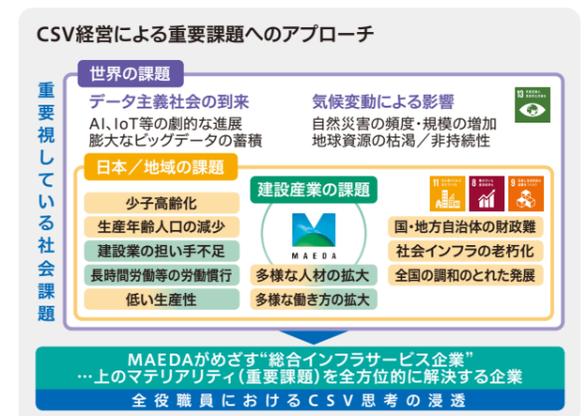


MAEDAのマテリアリティ

当社は2016年から、GRIスタンダードを参考に、MAEDAのCSR活動およびCSV経営それぞれの背景にある社会課題を洗い出し、そこから当社の重要項目=マテリアリティを導き出してきました。

2019年度からスタートした中長期経営計画の策定にあたり、経営層を含めた関係各所間で、MAEDAを取り巻く社会が抱える課題および私たちが置かれている経営環境の見直しを行いました。その結果、社会課題を「世界」「日本と地域」、そして「建設産業」という観点で分類しマテリアリティとして図表化しました。

新型コロナウイルスの影響で激動する社会に対応するため「総合インフラサービス企業」への変革を加速させるなか見直しが必要な箇所は多々ありますが、本レポート作成時点における当社のマテリアリティ策定プロセスとして、皆さまにご報告いたします。



※1 CSV: Creating Shared Value(共有価値の創造)の略称。アメリカの経済学者であるマイケル・ポーター氏を中心に提唱された概念で、企業が社会課題へ取り組むことで経済的価値と社会的価値を同時に創造しようとするアプローチのこと。

※2 SDGs:2015年の国連持続可能な開発サミットで採択された「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」の略称で、2030年までに持続可能な世界を実現するための国際目標。17の目標と169のターゲットで構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。

※3 SBT:Science Based Targetsの略称で、世界の平均気温の上昇をパリ協定で目標としている、「2℃目標(1.5℃目標)」に抑えるために、企業に対して科学的な根拠に基づく、CO₂削減目標を設定するよう求めるイニシアチブ。

※4 FSCのCoC認証: Forest Stewardship Council(森林管理協議会)が展開するChain of Custody(加工流通過程の管理)認証のこと。消費者の手に届くまでの加工・流通過程まで、FSCの責任ある森林管理の規格を満たした認証林から生産された木材であることを保証する認証。

※5 ICI:Incubation(孵化)×Cultivation(育成)×Innovation(革新)

- トップメッセージ 1
- MAEDAのサステナビリティマネジメント 4

パート1

- NEX T10 1st stageの今
～MAEDAがめざすCSVでの価値創出とは～ 7
- コーポレートレポート
MAEDAの共有価値創造プロセス 9

特集1
「付加価値生産性No.1の実現」とは 13

特集2
CSV経営実践としての脱請負事業 17

特集2-1
新しいスキームでエンターテインメント・
スポーツの市場に挑戦するアリーナ事業 18

特集2-2
MAEDAグループの強みを活かした
地域課題の解決 22

編集方針

本レポートは、中期経営計画「Maeda Change 1st Stage'19-'21」の進捗報告として、CSVの実践でめざすMAEDAの価値創出を軸に構成、展開しています。

冊子冒頭では、前提となる考え方や全体を俯瞰する情報をご紹介します。

パート1では、次の100年を見据え、MAEDAが「総合インフラサービス企業」実現に向けて推進するCSVの取り組みを中心に、ステークホルダーとの連携をより広げることで、サステナブルな社会をめざす各種取り組み情報を中長期的な視点でご報告いたします。

また、パート2では詳細なESG/パフォーマンス情報をダイジェストで掲載しており、WEBサイト掲載のデータブック(PDF)で補完する構成となります。

パート2

- 安全・品質・調達の取り組み 23
- 環境保全への取り組み 25
- 企業市民としての社会・地域貢献活動 28
- 人材育成とダイバーシティ 29
- 法令等遵守(コンプライアンス)・内部統制 33
- 編集後記 34

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

前田建設工業は、国連グローバル・コンパクトの掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関わる10原則を支持し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めています。

本レポートについて

今年度の報告形式は、ダイジェスト版である冊子とフルレポート版であるWEBの2本立てとなっています。

冊子については、当社がCSVの実践でめざす価値創出を軸に、重要視している社会課題＝マテリアリティとその解決に向けた取り組みを中心に報告しています。

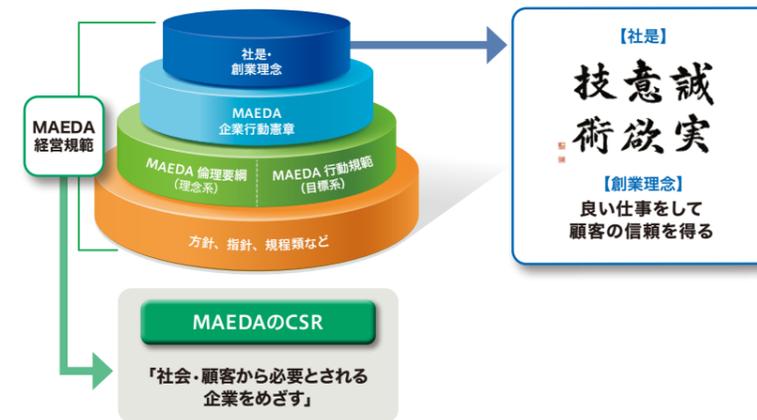
WEBサイトは冊子の内容に加え、私たちMAEDAの価値創造を支える基盤となる活動毎に、「方針・考え方」「マネジメント」「実績」について報告しています。

これらに加え、「100周年記念サイト“Change!”」「IR情報」「リクルート情報」があり、これらをご覧くださいとMAEDAの全体像がわかりいただけます。

本冊子とWEBの位置づけ



理念体系



社是および創業理念は当社の価値観の最上位に位置するものです。当社は、「誠実・意欲・技術」を社是とし、「良い仕事をして顧客の信頼を得る」を創業理念として、地域社会や顧客、エンドユーザーなど、ステークホルダーの皆さまに信頼感・安心感・満足感を与える品質を提供することを経営の基本理念としています。

会社概要 (2021年3月末現在)

称 号：前田建設工業株式会社
MAEDA CORPORATION

創 業：大正8年(1919年)1月8日

本 店：東京都千代田区富士見2丁目10番2号

資 本 金：284億円

売 上 高：6,781億円

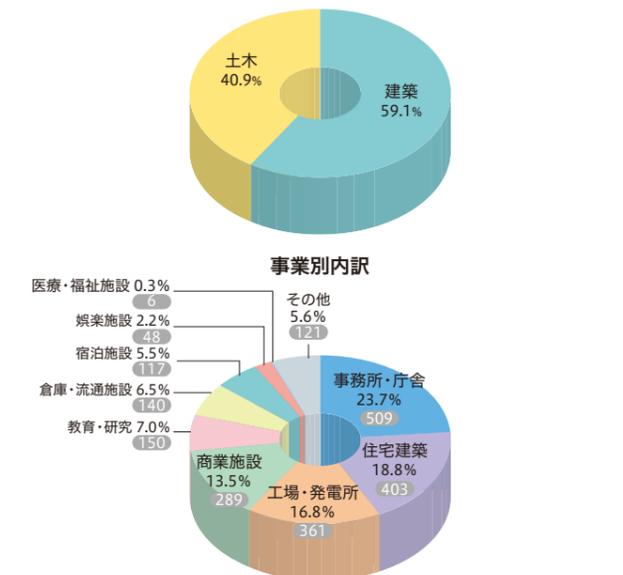
従業員数：3,220人(連結6,929人)

事業目的：建設事業

事業所数：本支店16カ所 営業所20カ所
海外拠点10カ所 ICI総合センター

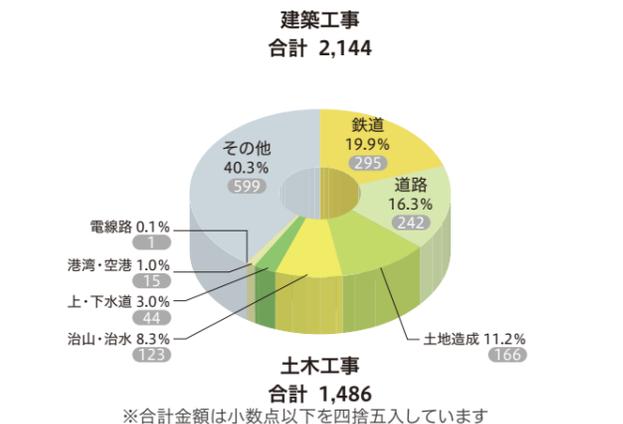
グループ：子会社59社 関連会社23社

■ <個別>2020年度建設事業完工高 事業・工事種別比率 (不動産除く) 【金額(単位:億円)】



■ <連結>セグメント別売上高内訳 (単位:億円)

2021年3月期		
売上高	実績	(%)
建築	2,453	36.2
土木	1,490	22.0
舗装	2,324	34.3
製造	345	5.1
インフラ運営	153	2.3
その他	16	0.2
合計	6,781	100



NEXT10 1st stageの今

創業100周年の節目となった2019年、私たちはCSV経営の継続的な実施によって、次の100年でめざす新たなMAEDAの企業像「NEXT100」を掲げました。そして、この新たな挑戦を実行するためのマイルストーンとして、次の10年「NEXT10」でめざす姿を策定し、それをバックキャスト手法により3つの中期経営計画に落とし込んだロードマップを構築しました。このロードマップの第一歩である中期経営計画「Maeda Change 1st stage '19-'21」では、3年間でNEXT10における戦略3本柱である「生産性改革」「脱請負事業の全社的推進」「体質改善」の基盤構築を目標としています。

私たちMAEDAが「NEXT10」でめざす姿、それは「総合インフラサービス企業」です。これは、当社が請負事業で培ってきた「エンジニアリング力」と、脱請負事業で力をつけてきた「新たな建設サービス」の融合によって実現するビジネスモデルです。

請負を軸に、その上流である事業投資や開発、下流である運営や維持管理へと事業領域を拡大、強化することでインフラを核としたさまざまな社会課題の解決、つまり私たちが特定したマテリアリティ（→P.4を参照）の全方位的な解決をめざします。

そして、社員一人ひとりが脱請負思考に基づいて事業主の目線を持ち、主体的に世の中の変化や社会課題と向き合い、新たな価値を提案および創出することは、まさにCSV経営の実践と言えます。

さらに私たちMAEDAは、今後も多様な社会課題を解決するため、ステークホルダーとの連携をより広げていくことが重要であると考えています。

ステークホルダーと創る課題解決の考え方

特集2で取り上げるコンセッション事業や包括管理業務委託のような取り組みは、抱える課題や将来ビジョンが地域によってさまざまです。そのため、右図のように多様なステークホルダーを絡めた循環モデルで関係性を広げることによって、課題解決の切り口を増やす必要があります。

このモデルでは、産業や文化、スポーツなど地域に根差したステークホルダーに対して企業の技術やビジネス力を投入することで人、モノ、サービスなどが動き、直接的あるいは間接的に利益が循環していきます。さらに、さまざまなステークホルダーを引き込んでサークルを広げることで価値の連鎖を大きくして、地域全体の活性化をめざすしくみです。

企業にとってはCSVでのさらなる価値創造につながり継続的な利益の循環が可能となる一方、ステークホルダーにとっても価値の創出による持続的な成長が期待できます。

ゆえに私たちはこの考え方が、持続的な地域のモデルになり得るものだと認識しています。



(例)コンセッションにおける三方良しのシステム

～MAEDAがめざすCSVでの価値創出とは～

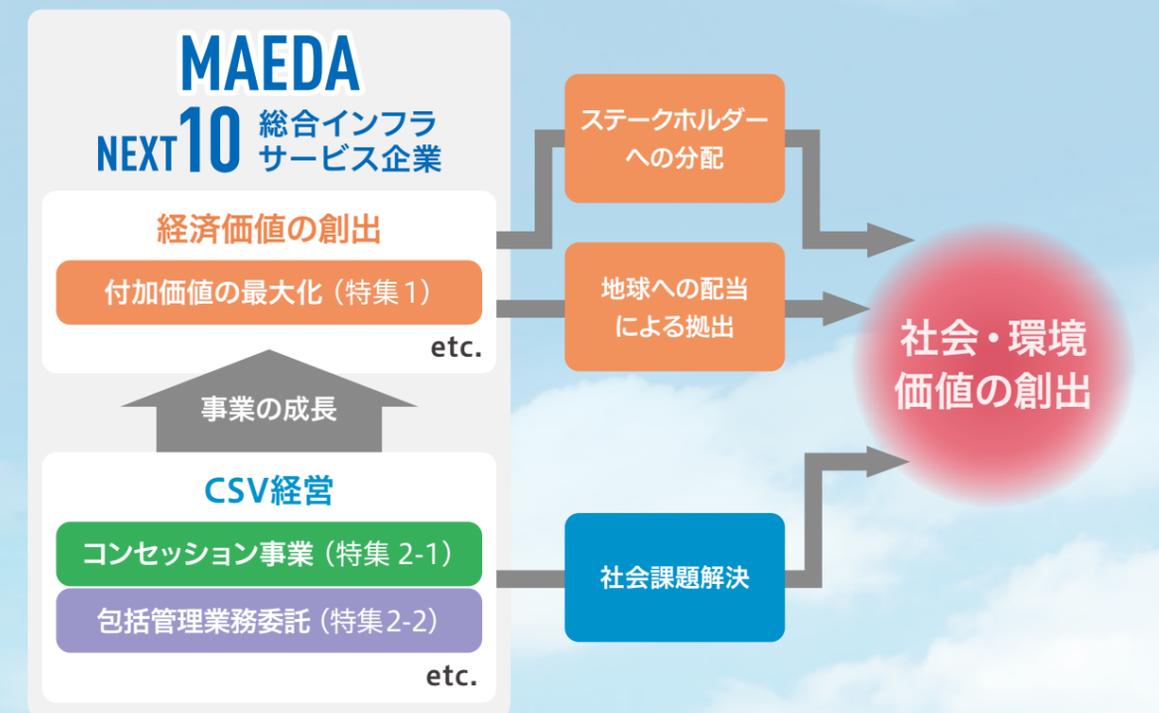
本特集では、MAEDAがめざすCSVでの価値創出についてご報告しています。

特集1では、NEXT10における戦略の取り組みで最大化をめざす付加価値についてご説明しています。この特集では付加価値を「創出した経済価値を示す指標の一つ」と捉えています。

付加価値最大化の取り組みによって生み出した経済価値をステークホルダーへ分配すること、地球への配当のしくみ（→P.28を参照）によって拠出することは、社会・環境価値の創出にもつながると考えています。

特集2では、CSV経営の具体例として、コンセッション事業と包括管理業務委託について取り上げています。

MAEDAがめざすCSVでの価値創出



特集1 「付加価値生産性No.1の実現」とは ▶ P.13

特集2 CSV経営実践としての脱請負事業 ▶ P.17

特集 2-1 新しいスキームでエンターテインメント・スポーツの市場に挑戦するアリーナ事業 ▶ P.18

特集 2-2 MAEDAグループの強みを活かした地域課題の解決 ▶ P.22

MAEDAの共有価値創造プロセス

MAEDAは、企業収益の拡大と持続的成長の実現をめざします。
CSV経営の推進にあたり、「社会価値」「経済価値」「環境価値」(トリプルボトムライン)を広く社会に開示するとともに経営の意思決定に有効な指標として位置づけ、企業収益の拡大と持続的成長の両立を実現し、企業価値を高める「共有価値の創造」を実現していきます。

主な経営資源

インプット

人的資本
従業員数 **3,220名**
2021年3月31日現在

財務資本
長期発行体格付 **A/ポジティブ**
2021年7月9日時点

製造資本
設備投資・研究開発 **118億円**
2020年度実績

社会・関係資本
公共施設等運営権* **1,144億円**
2021年3月31日現在

社会・地域とのコミュニケーション
社会地域貢献活動 **310件**
2020年度

サプライヤー
主要取引社数 **延べ46,861社**
2020年度支払件数

マテリアリティ

少子高齢化

国・地方自治体の財政難

経済の低成長・減退

担い手不足・人口減少

社会インフラの老朽化

データ主義社会の到来

事業戦略・重要テーマ

中長期経営計画 NEXT10

I. 生産性改革

- 組織改革(経営革新本部の設立等)
- エンジニアリング力の強化(新原価管理手法の実装に向けた取り組み)、DX推進

II. 脱請負事業の全社的推進

- 再生可能エネルギー事業・コンセッション事業・包括管理業務委託
- グループ全体での脱請負事業への取り組み
- 地域戦略の推進と全社的取り組み強化

III. 体質改善

- 100周年社内コンペ(受賞案のうち、TOP3の事業化)
- 新人事制度、新教育・育成制度
- 働き方改革(フレックスタイム制・テレワーク・サテライトオフィス・フリーアドレス・ビジネスカジュアル)

成長戦略

1st Stage '19-'21 中期経営計画

2nd Stage '22-'24 中期経営計画

3rd Stage '25-'27 中期経営計画

戦略実行の年 '20

着実に実行

中長期経営計画「Change!」

■ 総合インフラサービス企業
■ 体質改善

インフロニア・ホールディングス 中長期経営計画

2021年10月1日に詳細提示

*公共施設等運営権は、連結B/Sに計上されています

創出した価値

社会価値 792億円

付加価値の算出方法

収入合計	3,841	売上高 3,661 + 営業外収益 180
外部支出	3,049	売上原価 3,124 + (販売費および一般管理費 239 - 人件費・役員報酬 326) + 寄付金 1 + (営業外費用 25 - 支払利息・社債利息 12)
外部調達支出合計		収入合計 3,841 - 外部支出 3,049
付加価値	792	

価値分配

ステークホルダー	金額	摘要
従業員	319	給与・賞与、福利厚生等の総額
経営者	6	役員報酬の総額
内部留保	288	剰余金の増加額
地球	1	地球への配当
投資家	74	株主配当金

ステークホルダー	金額	摘要
公的機関	109	租税公課
債権者	12	支払利息・社債利息
地域社会	1	寄付等(地球への配当を除く)
MAEDA SII	1	MAEDA SII投資分の総額
その他	-19	特別損益の差額等

ステークホルダー	金額	摘要
協力業者	2,106	延べ 43,073社
資材供給者	1,314	延べ 3,788社
その他	-371	その他収支計

(単位:億円)

※本ページでの「付加価値」は特集ページで紹介する当社独自の付加価値と定義が異なります
※前田建設単体の2020年度の活動に関する値
※合計金額は小数点以下を四捨五入しています

経済価値 362億円

前田建設個別の当期純利益

流動資産	2,853	流動負債	1,946
現金預金	343	短期借入金	143
完成工事未収入金	1,925	未成工事受入金	309
未成工事支出金	114	その他	1,494
その他	471	固定負債	1,275
固定資産	2,701	社債	450
有形固定資産	468	長期借入金	627
無形固定資産	75	その他	198
投資その他の資産	2,158	純資産	2,333
当期純利益	362	資産合計	5,554
		負債純資産合計	5,554

経済活動を通して創出した価値

B/S(要約貸借対照表) (単位:億円)

売上高のセグメント別内訳 (単位:億円)

売上高	3,661										
地域別	北海道	東北	関東	北陸	中部	関西	九州	海外	沖縄	その他	
	59	710	1,390	132	397	428	115	410	6	15	
事業別	建築					土木					インフラ運営
	2,144					1,486					14
施設別	事務所・庁舎	商業・宿泊等	工場・倉庫等	住宅	製造・建設	石油・ガス	上下水道	鉄道	空港	その他	インフラ
	510	454	501	403	156	123	242	295	15	766	14

環境価値 28億円

環境負荷低減効果の金額換算値 (単位:億円)

環境版 MAEDAルール 9.2

副産物 1.5

省燃費運転 1.8

グリーン調達 11.9

建設現場の環境活動によって創出した価値

環境版MAEDAルール

副産物

グリーン調達

その他

主要指標経年変化

2020年度の株価パフォーマンス

売上高営業利益率 (営業利益/売上高)

総資産純利益率 (当期純利益/期中平均総資産)

売上高付加価値率 (付加価値/売上高)

労働生産性 (付加価値/社員数)

当社をめざす姿

NEXT10

外的要因に左右されない安定収益基盤を確立

請負と脱請負の融合による「総合インフラサービス企業」への転換

意識改革・しくみ改革・生産性改革の実現による「体質改善」の実行

「あらゆるステークホルダーから信頼される企業」をめざす

CSV経営

事業領域を拡大し、上下流をワンストップでマネジメント

競争優位性を発揮するための4つのカギ

- エンジニアリング力
- インフラ運営の実績・ノウハウ
- LCCの最小化と適切なリスク評価に基づくファイナンス力
- 地域ネットワーク

再投資

企業価値

計画設計

製造調達

施工

リニューアル

大規模改修

運営・維持管理

収益率

上流

下流

永続的な成長

安定かつ高収益体質

すべてのステークホルダーからの信頼

世界中の社会課題の解決

経営目標数値

基礎構築フェーズ

- グループシナジー追求
- 新事業領域への体制構築
- DX/シェアード化推進
- M&Aの推進

成長フェーズ

- 国内外におけるコンセッションの拡大
- アベイラビリティ・ペイメント案件の拡大
- DX/シェアード化による生産性向上
- M&Aのさらなる推進

2030年度目標

営業利益* **1,000億円以上**

純利益 **700億円以上**

ROE (自己資本利益率) **12%以上**

ROE

9.5%

11.5%

12.0%

気候変動への取り組み目標

パリ協定の実現に向けたCO₂排出削減目標を、2.0°Cから1.5°Cへ

2050年実質ゼロ

社会にサステナブルな豊かさを提供し、SDGsの達成に貢献します





「付加価値生産性No.1の実現」とは

創業100周年となる2019年から始まった中長期経営計画 NEXT10『Change!』では、戦略3本柱を「生産性改革」「脱請負事業の全社的推進」「体質改善」と設定しました。私たちMAEDAはその一丁目一番地を「生産性改革」とし、最終年度(2027年度)の重点施策として「付加価値生産性No.1の実現」を掲げ、MAEDA独自の新たな「付加価値」を設定し、その最大化に取り組んでいます。

この特集ではMAEDA独自の「付加価値」とは一体何なのかをご説明し、どのように付加価値を最大化するのかについて、その取り組みをご紹介します。

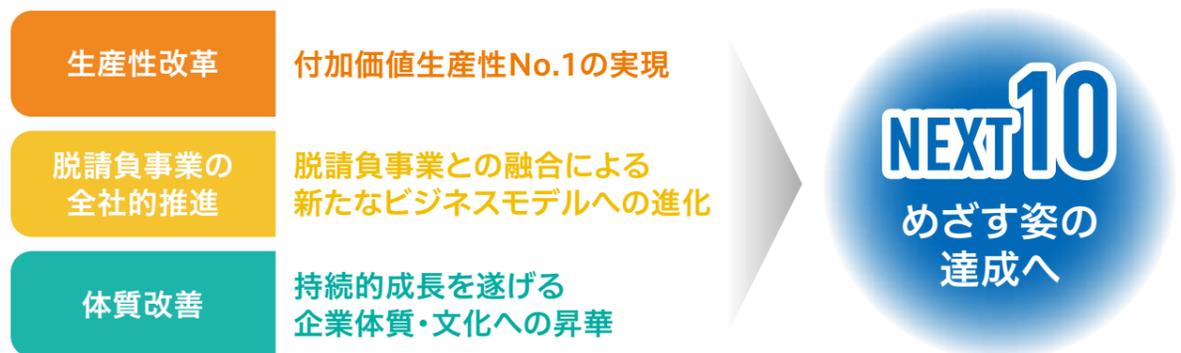


図1 NEXT10の戦略3本柱

■ 独自の付加価値を設定するに至った背景

今後の建設業界を取り巻く環境は、人口減少による税収減や、高齢化の進展による社会保障関係費の増大により、国や地方公共団体の財政が厳しくなる一方で、社会インフラが一齐に老朽化していくため、新規建設はおろか、既存インフラの維持管理、更新への投資もままならない状況になると予想されます。また、少子高齢化に伴う生産年齢人口減少の影響による担い手不足のさらなる深刻化や、デジタル化への変革が不可避であることも考えると、建設産業においても従来の価値観が変わり、産業構造そのものが変化していくと考えています。

このような環境下においてMAEDAは、グループ全体として永続的に成長するために、中長期的にめざす姿をインフラ運営の上流から下流までをワンストップでマネジメントする「総合インフラサービス企業」と定めました。この実現には社会・会社・社員・株主といったあらゆるステークホルダーが一つの目標に向かって進むしくみが必要です。そのためには社会への貢献、会社の売上や利益、社員の給与、株主還元の方々が単独で向上するのではなく、これらすべてが連動し、スパイラルアップしていくことが大事であり、これを実現するためには独自の「付加価値」を設定することが重要だという考えに至りました。

■ MAEDAが定義する独自の付加価値

MAEDA独自の付加価値は、下式に示すように、営業利益と総人件費、減価償却費、研究開発費の合計と定義しました。つまり図2のように、会社全体の売上高から、工事で発生する外部支出となる工事原価(材料費、外注費、労務費、現場社員の人件費を除くその他現場経費)と、本支店の外部支出となる一般管理費(人件費・減価償却費・研究開発費を除いたその他経費)を差し引いたものとなります。



図2 MAEDA独自の付加価値

図3 付加価値の分配

図3に示すように、付加価値は社員還元、成長投資、株主還元、将来への備え(内部留保)にバランスよく分配していく方針としています。これら4つへの分配額をいかに増大させることができるかが企業価値向上につながることから、その原資となる付加価値の最大化を追求しています。

■ 付加価値最大化のメカニズム

付加価値を最大化するためには、図4に示すように、工事原価と一般管理費の最小化が最低限必要な取り組みとなります。しかしながら、これには限界があるため、「+α利益の創出」が必要になってきます。この+α利益を創出するためには、これまでの請負工事にとどまらず、企画、計画、設計、調達といった上流側の領域と、維持管理・運営、リニューアルといった下流側の領域も含め、事業主目線により付加価値の高い事業を創出していくことが、その実現の大きな要素となります。これは地域社会や顧客が個別に抱える課題をMAEDAが見出し、ともに解決していくというCSV経営の実践そのものです。



図4 付加価値最大化のメカニズム

経営企画担当の役員が語るMAEDAの付加価値



執行役員 総合企画部長
坂口 伸也

■ 「社員のモチベーションを高め続けること」が付加価値最大化の鍵

成長投資や株主還元も含めて分配額を最大化するためには、何よりも、その原資となる付加価値の最大化が不可欠です。

付加価値を最大化するためには、工事原価と一般管理費の最小化に加え、+α利益の創出が必要となります。これは、言うのは簡単ですが、実際にやろうとすると難しい課題です。例えば工事原価の最小化については、下請け叩きは言語道断であり、むしろ彼らの付加価値も高めながら原価を最小化していくことを考えると、この実現には施工の生産性向上に向けた相当の努力が必要になります。また、+α利益の創出については、これまでの既成概念の枠を超えた発想や思考、行動が必要となってくるため、新たな領域に取り組むための相当の意識改革が不可欠となります。これらの壁を越えるためには何が必要なのかと考えたとき、社員全員が働きがいを感じ、仕事に対するモチベーションを高め続けることが重要な鍵であり、その起点は「社員への利益還元」にあるという考えに至りました。つまり、生み出した付加価値に応じて、社員に報酬という形で還元することです。その考えに基づいて、賞与については、2020年度より付加価値に応じた算定基準を取り入れ、全社員に公開するなど、透明性を確保したしくみを導入しています。このような取り組みを社員のモチベーション向上につなげることで付加価値の最大化を実現し、それが成長投資や株主へのさらなる還元へとスパイラルアップしていくものと確信しています。

■ 付加価値を家計で考えてみる

付加価値を向上させるしくみは、家計のやりくりと似ています(図5)。例えば、家計において、光熱費や通信費といった外部への支出を縮減すれば、その分自由に使えるお金を増やすことができます。そのお金は、習い事や小遣いとして、自分の価値を高める用途に使用することができるのです。

これと同じように、MAEDAは材料費や外注費といった外部への支出の見直しを図ります。そして、それによって増えた付加価値が、社員還元や成長投資、株主還元、将来への備え(内部留保)へと分配され、企業価値を高めていくことになると考えています。外部への支出の削減は、付加価値向上の一つの手段ですが、付加価値向上の本質は、「新たに価値を付加」することです。そのためには、「社会や顧客の課題を解決することで、サービスに新たな価値を付加」した結果として、+α利益を創出することが重要となります。

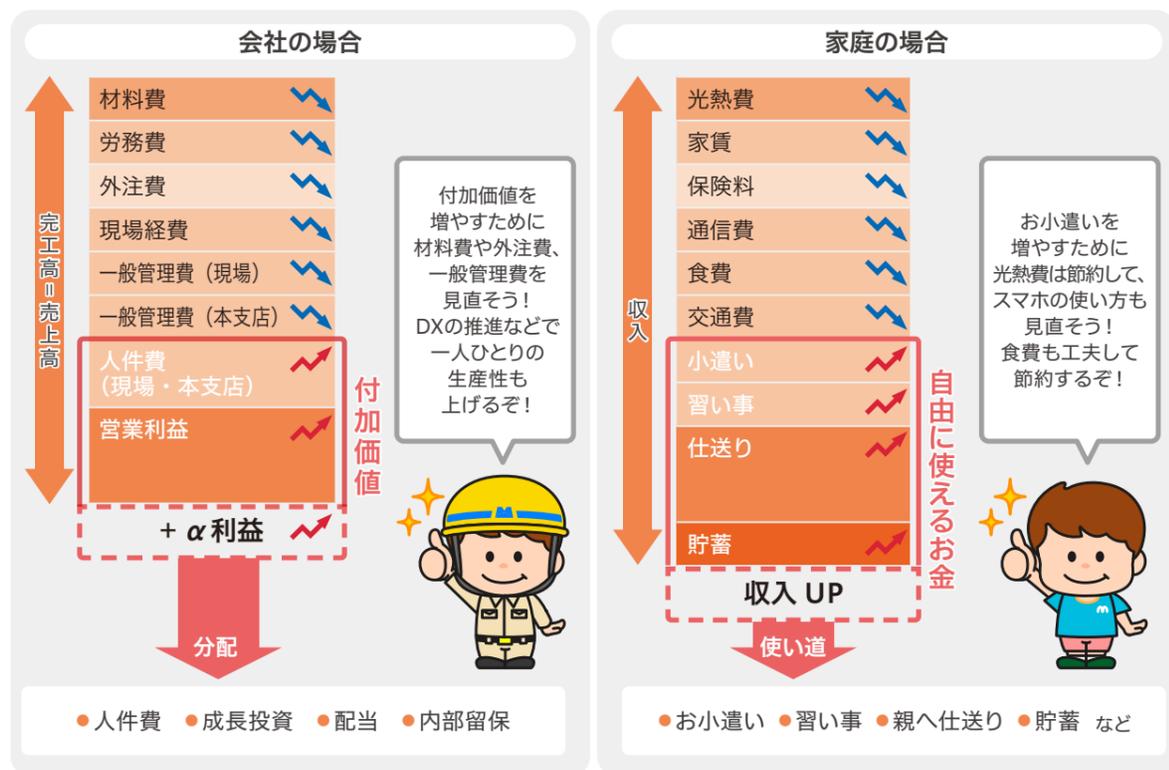


図5 付加価値を生み出す例

■ どのように最大化するのか

付加価値をどのように高めるかについて述べてきましたが、単に付加価値の最大化だけを追求するのであれば、社員数を増やし、労働時間を増やせば達成できるかもしれません。しかしながら、その場合は社員一人ひとりに対する利益還元額が減少する可能性がありますので、そもそも何のために最大化に取り組んでいるのか本末転倒な結果となります。重要なのは、より少ない社員数、より少ない労働時間で付加価値を最大化させることにあります。そこで、MAEDAでは下式のように、社員総労働時間を分母、付加価値を分子とする「付加価値生産性」を経営指標として取り入れ、管理をしています。

$$\text{付加価値生産性} = \frac{\text{付加価値(営業利益 + 総人件費 + 減価償却費 + 研究開発費)}}{\text{社員総労働時間}}$$

(円/一人当たりの時間)

冒頭で述べた通り、「付加価値生産性No.1の実現」は、中長期経営計画NEXT10の戦略3本柱の一丁目一番地である「生産性改革」の重点施策ですが、付加価値生産性を向上するためには、残り2本の柱である「脱請負事業の全社的推進」「体質改善」も欠かせない要素になります。

付加価値生産性の分子である付加価値を最大化するためには、人件費を除く工事原価や一般管理費の削減、+α利益の創出が必要であることを述べてきましたが、そもそも安定かつ高収益の事業を増やしていかなければ、これらの取り組みによる効果は限定的となります。「脱請負事業の全社的推進」として、MAEDAがこれまで取り組んできた、PPP/PFI、コンセッション事業、再生可能エネルギー事業などは、安定して高い付加価値を創出しており、付加価値の最大化に大きく貢献しますので、今後も継続して取り組んでいきます。また、全社員が脱請負思考に基づいて事業主目線で仕事に取り組むことにより、さらなる付加価値の創出をめざしていきます。

さらに、付加価値生産性の分母である社員総労働時間の最小化については、「体質改善」として推進しています。「体質改善」とは、「意識改革」と「しくみ改革」です。「意識改革」については、これまでの仕事のやり方や働き方を根本から変革し、無駄の排除、省人化・省力化を追求することで、労働時間の削減をめざしています。また、「しくみ改革」については、社員一人ひとりが挑戦し続け、強い個へと成長することが重要であるとの考えのもと、2019年度から新人事制度を導入し、労働時間の削減も含めた社員の挑戦や努力が報われるしくみを導入しています。新人事制度導入という「しくみ改革」をドライバーにして「意識改革」を図り、中長期的にあらゆる変化に対応できる企業体質・文化をめざしていきます。

■ INFRONEER Holdings <インフロニア・ホールディングス>へ

最後に、私たちMAEDAは、前田道路および前田製作所と共同持株会社インフロニア・ホールディングスを設立し、2021年9月末をもって上場廃止となります。10月1日からはインフロニア・ホールディングスの完全子会社となりますが、付加価値および付加価値生産性の最大化という方針は、インフロニア・ホールディングスでも継続していきます。社会・会社・社員・株主といったあらゆるステークホルダーから信頼される会社をめざして、引き続き、付加価値の最大化を追求していきます。

社員へのメッセージ

中長期経営計画NEXT10『Change!』における重点施策「付加価値生産性No.1の実現」について、考え方や取り組みの方向性はご理解いただけたのではないのでしょうか。

繰り返しになりますが、私たちがめざす付加価値の最大化はCSV経営の実践なくして実現することはできません。どうしたら社会や顧客の目線で課題を解決することができるのか、どうしたら新たな価値を生み出すことができるのかについて、皆さん一人ひとりが自ら徹底的に考え抜き、勇気をもって行動することがその実現の鍵だと考えます。

NEXT10の戦略3本柱には、「生産性改革」「脱請負事業の全社的推進」「体質改善」を掲げました。それぞれの具体的な内容については前述の通りですが、是非皆さんには、自らの可能性を信じ、これまで以上に高い意識で仕事に向き合い、会社全体の付加価値最大化に挑んでいただけると期待しています。その結果生まれる付加価値は皆さんに還元され、さらには家族との充実した時間や皆さん自身の成長への投資にもきっとつながると信じています。

社会が大きく変革している今だからこそ、新たな価値創出のチャンスとなります。わくわくする取り組みを会社全体に広げられるよう、皆さんと一緒に知恵を絞っていきたく思います。ともに頑張ってください！



社会課題と背景

■ 地域が抱える課題の現状

日本の少子高齢化とそれに伴う人口減少は、社会にさまざまな影響を及ぼしています。特に生産年齢人口(15~64歳の人口)の減少による税収減と、高齢者医療や児童福祉分野において増え続ける社会保障関係費は、国や地方自治体の財政を圧迫する大きな要因です。

一方で高度経済成長期に整備された膨大な数のインフラが一斉に更新期を迎え、今後の維持・更新費の急激な増加が見込まれます。さらにインフラの老朽化が進めば、現在のサービスレベルの維持すらも困難となり、人々の生活に支障が生じることも大いに考えられます。

このように日本が抱えているのは、国・地方自治体の財政悪化とインフラの老朽化によって増大する維持・更新費の確保という課題です。加えて、自治体の技術職員不足も深刻さを増しています。

これまで通りのしくみで現在のような質の高いインフラサービスを保つことは難しく、上で述べた課題に対し、施設の長寿命化や集約・複合化、PPP/PFI、最新技術の導入による高効率化などを推し進めるなど、抜本的な手法による課題解決が求められています。

■ 「脱請負」で広げる社会課題への対応力

MAEDAは創業以来、山岳土木から、都市土木、建築、海外、リテール分野へと事業を拡大してきました。一方で土木、建築のような「請負」を主体とする経営は、幾度となく景気の波に翻弄され、厳しい経験を繰り返してきました。

現在の日本は社会・経済の構造が日々変化する、不確定で先行き不透明な時代に突入しています。このような状況のなかで私たちが持続的に発展し、社会に対して価値を還元し続けるためには「請負」での利益確保に加え、安定した収益基盤の構築が必要です。私たちは、これまで培ってきた「請負」のエンジニアリング力と「脱請負」の新たな建設サービスを融合し、「総合インフラサービス企業」として新たなビジネスモデルの実現をめざしています。

「総合インフラサービス企業」がめざす姿は、強みであるインフラの建設を核として事業創出、運営管理など上下流へ事業領域を拡大、強化し、事業者の目線を持ってあらゆるフェーズで事業に関与していくことです。この取り組みのなかで、私たちは主体的に世の中と向き合い、社会が抱える課題を正しく把握し、新たな価値を提案および創造していきます。

MAEDAは「脱請負」としてコンセッションや再生可能エネルギー事業など数々の実績を積み重ねてきました。さらに、当社はより多くのインフラ、公共施設に関わる課題を解決するための「地域戦略」として、地域に根差した各事業所が起点となり、その地域固有の課題や将来のビジョンを把握しながら取り組みを推進しています。強みであるエンジニアリング力と地域社会とのつながりを築き上げる力を活かし、地域課題の解決に挑戦しています。

特集2-1では、当社が新たに手がける愛知県新体育館でのアリーナ事業をご紹介します。拡大するスポーツ・エンターテインメント市場に挑戦すべく、「BT+コンセッション方式」という新たなスキームを活用して質の高いサービスを提供し、地域の発展・価値向上へ貢献する取り組みを進めています。

特集2-2では、「地域戦略」として、官民連携による包括管理業務委託事業をご紹介します。これは、地域のインフラ維持管理における課題解決手法の一つであり、この手法を採用する自治体は近年増加傾向にあります。

事業を通じて、課題解決のための多様なノウハウを蓄積しながら、さらに幅広い分野における課題解決、地域の活性化に貢献したいと考えています。

MAEDAは今後も地域課題解決の取り組みを推進し、公共・地域・民間が連携し、Win-Win-Winの関係を構築するCSV経営を実践していきます。

新しいスキームで エンターテインメント・スポーツの 市場に挑戦するアリーナ事業

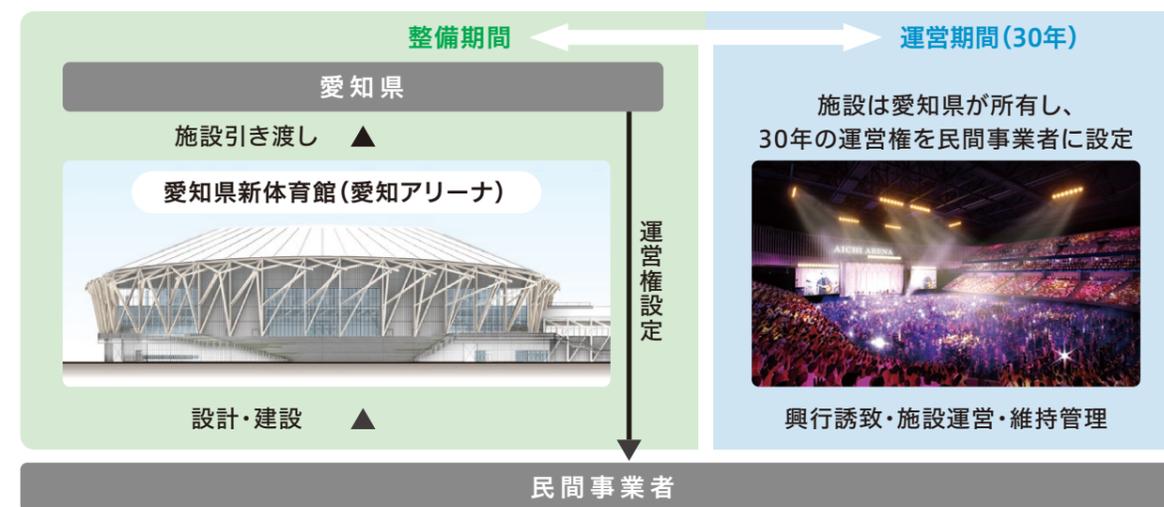
近年、国内ではBリーグなどのスポーツリーグ人気の高まりやアフターコロナ時代を見据えたエンターテインメントの変化など、アリーナを取り巻く環境は新たな転換点を迎えようとしています。新しいかたちのエンターテインメントとしてスポーツビジネスが盛り上がりを見せつつある今、それを地域活性化の種にする動きが全国から広がっています。国の政策もそれを後押ししており、この市場拡大を見据え、MAEDAはアリーナを対象としたコンセッションの第一弾となる「愛知県新体育館整備・運営等事業(以下、本事業)」を獲得しました。

本事業には、官民連携の新しい事業スキームが採用されており、これまでMAEDAが培ってきたエンジニアリング力と脱請負のノウハウを最大限に発揮することができます。さまざまなパートナーとともにグローバル水準の施設を整備・運営するとともに、多くの集客による地域の賑わい創出・発展に貢献することをめざします。

■ コンセッションの新たなスキーム

本事業はBT(建設・移転)とコンセッション(公共施設等運営権付与)を組み合わせた国内初の「BT+コンセッション方式」というスキームが採用されています。

これまでのコンセッション事業では既存の施設に対して運営権が設定されていたため、民間事業者の創意工夫が発揮できる範囲は限定的でした。しかし、本事業スキームでは、新たに施設を計画・整備する段階から民間事業者が参画します。整備と運営を一体事業とすることで、将来の運営・維持管理を見据えた施設計画を行うことが可能となり、質の高いサービス提供、事業者の収益性の確保、さらに運営権対価の最大化が図られ、本事業を通じ、公共・地域・民間のそれぞれにとってメリットの大きい「三方良し」を実現することができます。国内での注目度も高く、他自治体でも本事業スキームの採用が検討されています。



■ 環境配慮型設計による気候変動への対策

脱炭素社会へ向けたCO₂排出量削減など、気候変動に対する課題解決は世界共通の取り組みであり、「愛知県SDGs未来都市計画」内の環境KPIにおいて、2030年度までの温室効果ガス(CO₂)総排出量26%削減(2013年度比)が目標値として掲げられています。本事業では、自然エネルギーを活用した施設整備(太陽光発電・雨水利用など)、効率的なエネルギー運用(運用に合わせた水光熱利用の調整など)を行い、施設整備・運営の両面から温室効果ガス(CO₂)の削減を実現します。



@MANICA Architecture (P.18-20パース画像)

■ グローバル水準のエンターテインメント体験を提供する施設計画

これまでのアリーナは公共施設として国や自治体が整備・運営してきましたが、立派な施設をつくっても運営が芳しくなく、地域への波及効果も限定的でした。アリーナのポテンシャルを活かしきれないという地域課題に対し、官民連携による本事業では、民間がグローバル水準の施設を整備・運営し、地域に新しい価値を創出することで、その課題解決を図ります。

愛知県新体育館(以下、愛知アリーナ)は、スポーツを含めたさまざまなエンターテインメントの興行に対応し、最高の体験を提供する施設です。グローバル水準の空間(天井高さ30m、ハイブリットオーバル型^{※1}の観客席配置等)と最先端のスマート技術(AR、5G等)を備え、国際スポーツ大会や一流アーティストのコンサート、大相撲名古屋場所などの開催を想定しています。下図に示す3つのコンセプトのもと、さまざまな企業とのパートナーシップを発揮して、国内外からの集客力を高めるとともに、愛知アリーナ単体ではなく県全域での地域活性化や経済発展への貢献をめざします。



1. グローバル水準の施設とサービス

愛知アリーナは、メインアリーナ、サブアリーナ、多目的ホールなどで構成され、延床面積約58,400㎡、建物高さ約41mという世界トップクラスの施設水準となります。

アリーナ施設は、スポーツ観戦に適したオーバル型とコンサートなどの音楽興行に適した馬蹄型を融合したハイブリットオーバル型とし、観客席をアリーナ面へ近接することで良好な視界の確保を実現します。それによりアスリート・演者と観客の一体感や臨場感を最大限高めることが可能となります。

施設運営は、最先端技術を有し国内外で活躍する企業とともに、民間のノウハウを最大限に活用します。世界トップクラスのアリーナ運営企業がグローバルなビジネスモデルを導入し、その幅広いネットワークにより、これまでできなかった国際的なイベントの興行誘致を可能とするなど、施設・運営ともに、施設利用者に最高のサービスを提供します。

※1: ハイブリットオーバル型
スポーツ重視の形状であり、一体感と臨場感のある観戦が可能な「オーバル型」と、音楽イベントに適した形状である「馬蹄型」を組み合わせた造語



2. 世界最先端のICT技術

日本国内において既存のアリーナや体育館では導入することができなかった世界最先端のICT技術により、非日常体験を提供する‘世界初・日本初’のアリーナを実現します。5G技術の全面的な導入や低遅延オンライン視聴・8KVRライブ、マルチアングル観戦、360°自由視点観戦、ウェアラブルカメラ映像ライブ配信、観客参加型鑑賞(インタラクティブ演出・ギフトティング)、AR技術等を導入することで新たな観戦・鑑賞体験を創出し、リアルを超えた感動・興奮・共感を提供します。

また、感染症に対応したコンタクトレス技術などさまざまなICT技術を導入し、ニューノーマル時代における新たな興行スタイルを提供することが可能となります。チケット購入からアリーナ内での飲食・物販の注文・決済、帰宅時の交通案内に至るまでデジタル化を行い、より便利かつ円滑で安全な顧客体験を提供します。さらに、本事業で蓄積するデータは、イノベーションの起爆剤として活用し、アリーナだけでなく周辺地域の発展といった新たな価値創出にも役立てていきます。

3. 地域共生・地域発展

愛知・名古屋のシンボルとなる愛知アリーナは名古屋市の中心に位置する名城公園に建設予定です。公園周辺の施設との連携を図り、スポーツ・文化・芸術の拠点に加えて、人々が集う地域コミュニティの中核施設となって、公園全体の利便性向上や活性化にも貢献すると考えています。また高い防災機能を備えた広域物資輸送拠点としての機能も備えています。本事業によりもたらされる価値は施設利用者へのサービスだけではなく、世界中から人々が集まることにより、賑わいや経済面で周辺地域へ波及効果をもたらす、地域全体の発展にも貢献できると考えています。

発注者	愛知県	
用途	体育館 (15,000人着席収容/アリーナ使用17,000人)	民間収益施設 (任意事業)
規模等	延床面積 (駐車場除く) 約58,400㎡ (当グループ計画) (愛知県基本計画: 43,000㎡) (敷地面積4.6ha)	
用途地域等	第2種住居地域、準防火地域、31m高度地区、 第1種風致地区、緑化地域、景観計画対象区域、都市計画公園区域、 都市機能誘導区域内、居住誘導区域外	
事業型式	BT+コンセッション方式 (独立採算型)	
スケジュール	・2021年6月～2025年3月: 設計・建設期間 ・2025年4月～2055年3月: 運営開始予定 (事業期間30年)	
事業範囲	①施設整備 (設計・建設) ②維持管理 (建物保守) ③アリーナ運営付帯事業 ④民間収益施設運営	

■ 今後の目標・展望

MAEDAがこれまでに取り組んできたコンセッション事業「空港」「道路」「展示場」に続き、新たに「アリーナ」が加わりました。愛知アリーナは2025年夏の開業をめざしています。グローバル水準のアリーナに世界中から人々が集まり、地域のブランドイメージが向上し、経済波及効果によって地域が活性化し、地域の新たな価値創造のモデルになると考えています。

私たちは愛知アリーナを空港や道路と同じ「地域のインフラ」として捉えています。これまでと同様に公共・地域・民間が「三方よし」となるWin-Win-Winの考え方を導入しました。今後アリーナは、地域共生・発展に資する大きな伸びが期待される分野と認識しています。

愛知アリーナの「三方よし」各々のメリット

- **公共**: 整備費の一部を負担することが投資となり、地域ブランド(付加価値)の向上と税収UPによる収入拡大にもつながる
- **地域**: 地域全体の発展と集客による地域経済への波及効果が生まれる
- **民間**: 今まで官が整備・運営してきた地域インフラに対し、民側が負担して新たなマーケットビジネスに挑戦できる

本事業を通して培われたグローバル水準の施設整備・運営のノウハウを活かし、今後国内で計画されている事業にも積極的に挑戦し、コンセッション事業による地域の新たな価値創出に尽力していきます。

担当者の声

愛知アリーナプロジェクト担当者にお話を伺いました。

——入社後のキャリアを教えてください

2007年に建築社員として入社し、関西支店の現場監督として11年間勤務しました。2018年に脱請負事業を担当する部署に異動し、運営中である仙台国際空港の業務サポートや新規案件獲得に向けた業務を行ってきました。

——現在、愛知アリーナでは何を担当していますか

愛知アリーナでは現場管理の経験を活かし、施設計画に関係する業務を担当しています。愛知アリーナでは多数の企業でSPC(特別目的会社)を構成していますが、建設会社に所属するSPC職員として施設計画の面で最先端のグローバルアリーナを実現できるよう取り組んでいます。愛知県や各種スポーツ協会・各SPC企業など関係者との調整業務も担当しています。

——施工部門から脱請負部門に異動してきたどのように感じましたか?

事業主の立場で業務を行った際に感じたことは、どの立場にあっても大変だなということです。現場にいる時は、事業主に対して早く決めてくれればいいのと思っていたのですが、事業主の立場になると何かを決めるためには関係することを調べ、理解し、方針を決めた上で関係者の了承を得る必要があります。また、施設設備に投資することで運営時の収入の増加につながる事案等は、事業計画を含めた検討が必要となり苦労しています。未知の業務を手探りで進めていくことは不安ではありますが、苦労した分達成感もあります。現場が竣工した時とはまた違う達成感です。

——今後の意気込みを教えてください

私の所属する部署にはさまざまな経歴を持つ社員が揃っていますが、その中で私の強みは施工経験だと考えています。愛知アリーナではこれから実施設計を経て建設工事が始まるので、強みを活かし、プロジェクトに関係するすべてのステークホルダーの利益に貢献できるよう頑張ります。



経営革新本部 事業戦略担当
大浦 理津雄



MAEDAグループの強みを活かした地域課題の解決

■ 地域インフラの包括管理業務委託

当社グループは、地域のインフラ維持管理における課題解決手法として期待される、官民連携によるインフラ管理事業に積極的に取り組んでおり、公共施設の包括管理を茨城県常総市および東京都東村山市において、道路の包括管理を東京都府中市において実施しています。

本事業では、デジタル化など民間のノウハウを活用しながら、効率的で高度なインフラ維持管理サービスを提供しています。インフラの利用状況や劣化状況をデータとして適切に把握することで、的確なインフラアセットマネジメントが可能になると考えます。

これまで自治体が担ってきたインフラサービスの一部を当社グループが担うため、地域企業の事業機会喪失が懸念されることもありますが、当社グループが担うのはマネジメント業務であり、実際の業務は引き続き地域企業が担っています。

インフラ管理においては災害時を含めた迅速な対応が必要であり、地域企業との連携・協力は欠かせません。

インフラを効率的に管理していくためには、管理者としての自治体、実際の業務を担う地域企業、新技術や高度なマネジメントノウハウを保有する当社グループ、三者一体となった生産性向上の取り組みが必要です。これにより自治体の課題を解決するとともに、地域企業の技術力向上や持続的な経営への寄与、住民の利用満足度向上、すなわち公共・地域・民間の三方良しをめざしています。

府中市道路等包括管理事業(東地区)

前田道路、前田建設他6社による共同事業体は、府中市の道路等に係る包括管理業務を2021年4月から開始しました。市全域のうち東地区延長182kmの市道について点検・清掃・修繕などの管理を行っています。

府中市は以前から積極的に官民連携によるインフラマネジメントに取り組んでおり、本事業は全国でも数少ない道路の包括管理事業として注目を集めています。

これまで自治体が管理してきた安全安心な道路を維持向上しつつ、IT技術を駆使した点検、住民からの通報に対するスピーディな対応など、民間ならではのサービスを提案しています。

前田道路の有する道路分野のエンジニアリング力と当社のインフラ運営ノウハウを融合し、今後も前田グループ一丸となって質の高いサービスを提供していきます。



府中駅前へのけやき並木通り 補修状況

担当者の声

昨年4月に地域事業推進室が発足し、全社・グループの横串となって全国から集まる情報を一元的に集約・展開してきました。同様の課題を抱える地域に先事例を横展開するなど、情報連携によって取り組みが活性化し、さらにグループ内のシナジーも生まれるといった相乗効果が得られています。

地域が抱える課題を認識し、その解決につながる事業を創出し実践する。それが当社グループの地域戦略です。これまで建設請負の立場で接してきた情報も、事業者の目線により上流から見ることによって課題が露わとなり、企画提案の要素が見えてきます。事業の付加価値を高め、社会課題の解決に寄与していきたいと考えています。

めざす姿は、総合インフラサービス企業として自治体や地域企業とともに持続的な社会を築くこと。まだまだこれからですが、具体的に動き出した案件も多数あり、確実に前進している手ごたえを感じます。当社グループがこれまで培ってきたエンジニアリングの強みを活かしつつ、今後も前例にとらわれない発想で未来を切り拓いていきます。



経営革新本部
地域事業推進室 室長
岡田 直仁

安全・品質・調達の取り組み

重点項目

- 労働安全衛生
- 品質
- お客さま
- 調達

「お客さまの満足」のためには、優れた建造物・建設サービスの提供が必要だと考えています。この「優れた建造物・建設サービス」は、安全な施工や品質の確保など、企業として確実に守らなければならない根本的なものという意味だけでなく、社会課題に配慮した先進的な取り組みの意味も含んだ包括的なものです。社会から求められる要望に対して、誠実に、かつ確実に対応できるよう、本支店や作業所など全社が一体となって取り組んでいます。

担当役員メッセージ



常務執行役員 田川 亮

昨年度より新型コロナウイルスの感染が世界中に蔓延し、社会全体のあらゆるしくみを変える転換期となりました。「まちづくり」「防災・減災、国土強靱化」「社会インフラの再生」が全国的に継続するなか、労働災害に加えて新型コロナウイルス感染防止に全社をあげて、全力で取り組んでいます。当社では感染防止対策による社会の変化を好機とし、新しい働き方を推進しています。作業所では4週8閉所をめざし生産性向上に取り組み、技能労働者の皆さんの労働環境改善にも努め、労働時間短縮に積極的に取り組むことによりワークスタイル改革を推進しています。そして、建設業の抱える問題である、技術者・技能労働者の不足、建設労働者の高齢化および外国人労働者の増加への対応を継続して取り組んでいます。国内の建設就労者数は減少の一途をたどっており、これを補うのが多くの外国人労働者や、女性労働者だと考えています。彼らを危険から守るとともに働きやすい職場を提供するために、外国人向けの複数の言語の安全教育教材の導入や女性専用設備の整備に注力していきます。当社では「安全は、会社の良心である」を安全行動の基本理念に、「MAEDA安全方針」をもとに「労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)」を運用し、予防的・継続的活動(PDCA)を展開し快適な職場と作業環境を創出することに全社一丸となって取り組み、労働災害ゼロをめざします。

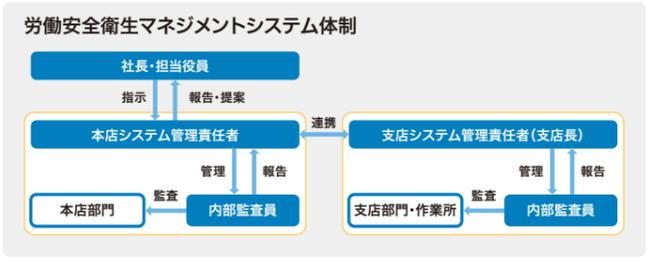
労働安全衛生

方針・考え方

当社は、過去の重大災害の反省から安全衛生の基本的な考え方として「MAEDA安全方針」を定め、基本理念に「安全は、会社の良心である」を掲げ、災害防止活動を全社一体となって遂行し、安全な職場と快適な作業環境を創出しています。さらには災害の防止と健康増進および快適な職場づくりのため、2001年に「労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)」を導入し、リスクアセスメントを柱とする活動を構築・維持し、継続的に安全衛生水準の向上を図っています。

マネジメント

日々の安全管理活動として、年度安全目標および重点施策を定め災害防止活動を推進しています。さらに、安全スローガンを定め、本社、支店、作業所、安全協会、職長会、技能労働者が一体となって不安全行動を注意しあい、災害を未然に防止できる作業環境を構築しています。



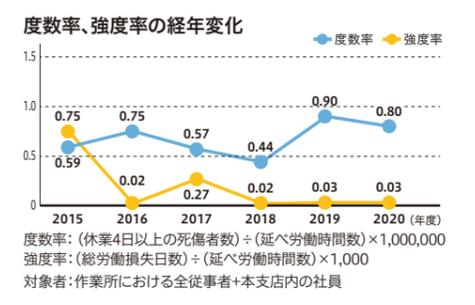
〈MAEDA安全方針〉安全は、会社の良心である。

2021年度 安全目標	1. 重大災害ゼロ 2. 度数率0.7以下(施工部門)・0.6以下(全社)	2021年度 重点施策	1. 全従業員・協力会社社員の安全意識のさらなる向上 2. 安全・環境に関わる技術および設備への積極的投資
----------------	--	----------------	--

安全スローガン 『見逃すな危険の芽 心をこめて声をだせ 自分と仲間を守るため』
 【スローガンに込めた想い】 災害を防止するために重要なことは、社員および協力会社責任者等幹部が、安全に対し強い信念を持ち、自分が「率先躬行」して現場を引っ張っていくことである。そして、同じ職場で働く仲間やその家族を想い「危ないよ!」と声をかけ厳しく注意することが本当のやさしさである。

実績

2020年度の当社の安全成績は、休業災害が40件発生し、そのうち休業4日以上災害が24件、死亡災害は0件となりました。また、度数率は、0.8となりました。
 2021年度も引き続き「重大災害ゼロ」<災害のない現場の実現>を目標とし、さまざまな施策を進めていきます。



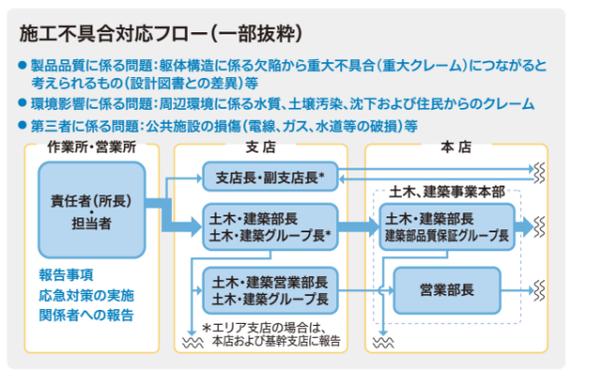
品質向上と顧客満足向上に向けた取り組み

方針・考え方

当社は、1983年に導入した総合的品質管理(TQM)をもとに、国際標準規格(ISO)に適合した品質マネジメントシステム(QMS)を構築し、ものづくりのしくみの維持と改善に取り組んでいます。品質方針の基本理念には、創業理念「良い仕事をして顧客の信頼を得る」を掲げ、発注者をはじめ、建造物のエンドユーザーや地域社会の皆さまなど、すべてのステークホルダーを「お客さま」(顧客)としてとらえ、それぞれの立場で「お客さま満足」の実現をめざしています。2017年度からは環境マネジメントシステム(EMS)と統合した「品質・環境規程」を制定し、運用しています。

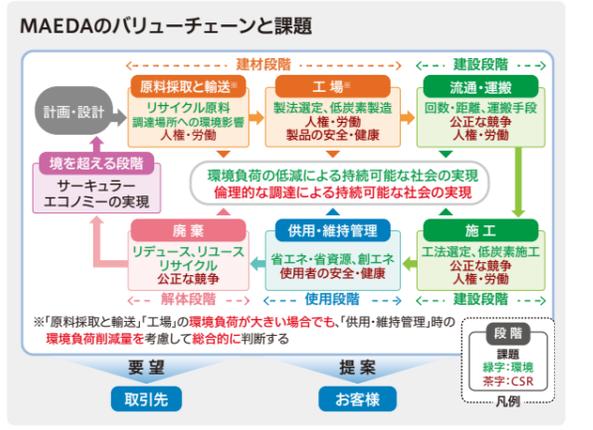
マネジメント

当社の品質マネジメントは土木事業本部長、建築事業本部長をトップに、運用の責任者として土木部長、建築部長を任命し運営しています。施工に関する不具合(品質・環境・安全)については、事後の対応によってリスクが大きく変わってくるため、当社では右図の「施工不具合対応フロー」を2007年に制定し、重大不具合への対応を定めています。その他の不具合は「不具合・是正DB」にて各作業所から情報が報告され、土木部・建築部で毎月、内容の精査・検討を行い、結果を再発防止策として水平展開しています。



調達に関する取り組み

建設事業で調達する製品は大量かつ多種多様であり、グローバル化により原料の採取地や加工場所も国内外の多岐にわたります。そこで調達分野の方針として「公正で自由な競争と適正な取引に努める」を掲げています。これは、地球環境や地域に与える影響の大きさを勘案し、価格や品質だけでなく、環境課題や社会からの要請への取り組みも選定の項目とすることにより、バリューチェーンでの環境や社会に関する課題解決に向けた価値創出の取り組みを行うためです。調達に関する段階としては右図のようなものがあります。株主や社員はもちろん、建設物のユーザー、原料採取や工場、建設現場で働かれています。近隣地域の方などに加え、温暖化や生物多様性、循環・サーキュラーエコノミーなどに関連する地球や、未来もステークホルダーととらえているのが当社の特徴です。展開地域は売上高のセグメント別内訳をご確認ください(→P.12を参照)。



特に当社が重要と考える製品、サービスは、「供用・維持管理」での貢献から再生可能エネルギー製品、「原料採取と輸送」での影響の大きさから木材製品、同じく「原料採取と輸送」「工場」「流通・運搬」の影響の大きさから第三者認証製品があげられます。当社が年間に調達している製品やサービスは3,396億円(2020年度)あり、この分野で取り組むことにより、市場のシフトチェンジに貢献していきます。また当社は建設現場の施工に協力いただく協力会社のうち、主要な約500社と「前友会」を組織しています。2020年度は、約400社から1,037億円の製品やサービスを調達しました。
 2020年度は調達部員が国内外にあるサプライヤーの工場4カ所のモニタリングを行いました。品質や生産量などはもちろん、環境や人権、労働などへの取り組みの視点で実施しています。

上記以外のトピックについてはこちら 安全成績: データブックP.5

環境保全への取り組み

重点項目

- 環境経営推進
- 気候変動への対応
- 循環型社会構築
- 生物多様性保全

当社は、MAEDA環境方針において、「MAEDAは、地球も大切なステークホルダーと位置づけ、ものづくりを通して人々の豊かで安心な生活の実現に寄与することにより、社会とともに持続可能な発展をめざす」という基本理念を掲げ、全社をあげた環境保全活動に取り組んでいます。

担当役員メッセージ

取締役専務執行役員
岐部 一誠

2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大が大きなニュースとなりましたが、一方では世界的に自然災害が発生した一年でもありました。大規模な森林火災や豪雨による洪水・冠水による被害は世界中に潜むリスクとなっています。日本においても記録的大雨が洪水被害を引き起こし、河川の増水や土石流によって家屋や道路・橋などのインフラが損壊しました。

2009年に「環境経営No.1と呼ばれる建設会社をめざす」と宣言して以降、環境は当社にとって重要な社会課題です。気候変動対応が喫緊の課題となった今、その重要性を再認識し、これらの課題をCSV経営で解決すべく取り組みを進めています。

2015年のパリ協定に基づき、日本政府は「2050年カーボンニュートラル」を宣言しており、当社もこの実現に向けCO₂排出削減目標を「2050年実質ゼロ」に見直しました。

さらに、ESG投資の加速により、企業が気候変動のリスク・機会を認識し経営戦略に織り込むことが重視されており、TCFD^{*1}またはそれと同等の質と量の情報開示が求められています。当社は、環境省の環境報告ガイドライン、GRIスタンダード、TCFD提言などを活用し、国際的な規格に沿った情報開示に努めており、気候変動情報の開示に関してはCDPによる投資家への開示を行っています。2019年に取得したSBT^{**2}認証については、2021年10月のホールディングス化を契機に更新し、目標達成に向け、グループ会社との連携および取り組みを強化します。

これら気候変動への取り組みの他、循環型社会構築に向けた建設廃棄物の対策やグリーン調達、生物多様性に関する取り組みや子どもたちへの環境教育を実践する団体などを支援する「地球への配当」も継続して実施しています。

*1 TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略称。金融安定理事会(FSB)によって設立された、気候関連財務情報開示タスクフォース。企業に対して、気候変動がもたらす「リスク」および「機会」の財務的影響を把握し、開示することを提言している。

**2 SBT: Science Based Targetsの略称で、世界の平均気温の上昇をパリ協定で目標としている「2℃未満」に抑えるために、企業に対して科学的な根拠に基づくCO₂削減目標を設定するよう求めるイニシアチブ

方針・考え方

当社は、MAEDA環境方針において、「社会とともに持続可能な発展をめざす」ことを基本理念としています。

受注産業である建設事業者が責務を果たしていくためには、資材メーカーや協力会社、顧客である民間企業や行政といった多くのステークホルダーとともに循環型社会の実現をめざす必要があります。そのため当社は、企画、営業段階から環境負荷の低い製品を提供するしくみをマネジメントシステム(以下、MS)に規定し、排出抑制の長期目標を見据えた中期環境目標と、その具体化のために計画を定めています。

中期環境計画では、基本方針・重点施策と、その具体化のため各部門が実施すべき展開事項を定めており、2019年度より3カ年の新中期環境計画がスタートしました。「持続型社会の構築に向けた「CSV経営」の実践」を基本方針とし、環境課題の解決に向け「ステークホルダーとの連携強化」や「生産性向上と環境負荷低減の両立」、「CSV経営の実現をめざす脱炭素シナリオの具体化」の推進に努めてきました。

しかし、新型コロナウイルスからのグリーンリカバリー、防災インフラの整備やデジタルトランスフォーメーション(DX)による生産性改革の同時実現といったさまざまな課題が顕在化しています。環境経営は、これまでの取り組みの延長ではなく、気候変動対策を核としたパラダイムシフトの時期を迎えています。

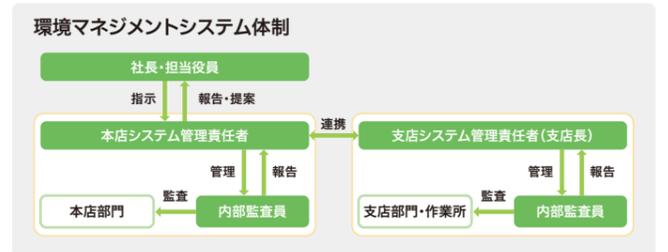
昨年度は、政府の「2050カーボンゼロ宣言」を受け、当社もCO₂排出削減目標を「2050年実質ゼロ」に見直しました。2021年度はホールディングス化に向け、グループのガバナンスを強化し、個々の事業に対する環境リスクと機会の財務分析に加えて、グループのシナジーを活かした社会課題の解決を推進します。

MAEDA環境方針
基本理念

MAEDAは、地球も大切なステークホルダーと位置づけ、ものづくりを通して人々の豊かで安心な生活の実現に寄与することにより、社会とともに持続可能な発展をめざす。

マネジメント

当社は2001年に、全社統一環境マネジメントシステム(以下、EMS)にてISO14001の認証を取得しました。認証範囲は、作業所を含むすべての国内事業所となっています。より一層事業活動とMSの一体化を図るため、ISO規格の2015年版改訂を契機に、2017年4月1日EMSとQMSを統合した「品質・環境規程」を制定し、運用を開始しました。2017年9月には移行審査を受審し、両MSとも2015年版への移行を完了しています。



※◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

基本方針	重点施策	主な取り組み内容	取り組みに関するKPI	2020年度の実績	達成度評価	2020年度目標	
持続型社会の構築に向けた「CSV経営」の実践	環境事故ゼロの継続	環境教育の充実	環境意識の向上を目的とした集合教育の実施	実施回数	9回	◎	9回/年以上
			建物運用段階におけるCO ₂ 排出量削減	推定削減率	13.8%	-	-
	脱炭素社会構築に向けた取り組み	持続型社会の構築に向けたステークホルダーとの「共有価値」の創出	施工段階におけるCO ₂ 排出	排出量原単位	20.3t-CO ₂ /億円	◎	22.5t-CO ₂ /億円以下
			オフィスにおけるCO ₂ 排出	排出量	1,997t-CO ₂	○	1,964t-CO ₂ 以下
				排出原単位	3.90kg-CO ₂ /人・日	◎	4.30kg-CO ₂ /人・日以下
			施工段階における廃棄物排出	排出量	388千t	-	-
			施工段階におけるリサイクル	リサイクル率(全体)	94.7%	○	98%以上
				リサイクル率(廃プラスチック)※個別	81.8%	△	90%以上
			施工段階における混合廃棄物排出(建築の新築工事に限る)	延べ床面積当たりの原単位(住宅)	4.5kg/m ²	◎	7.5kg/m ² 以下
				延べ床面積当たりの原単位(非住宅)	8.0kg/m ²	◎	8.5kg/m ² 以下
			電子マニフェストの利用	利用率	95.2%	◎	95%以上
			オフィスにおける一般廃棄物排出	排出量	113t	-	-
	排出原単位(1日1人当たり)	244g/人・日		-	-		
	オフィスにおける水使用	使用原単位(1日1人当たり)	29L/人・日	-	-		
	SDGsの達成に向けた活動の推進	エコアクションの拡大	社内エコポイント制度(Me-pon)の普及	参加者数	1,915人/年	◎	1,650人/年以上
			総獲得ポイント数	1,091,398P/年	◎	500,000P/年以上	
	環境に関するしくみの充実	環境保全を目的とした資金拠出	「地球への配当」拠出額	127,049(千円)	-	-	

※数値、グラフについては、WEBサイトに掲載しているものが最新版となります。

気候変動への対応

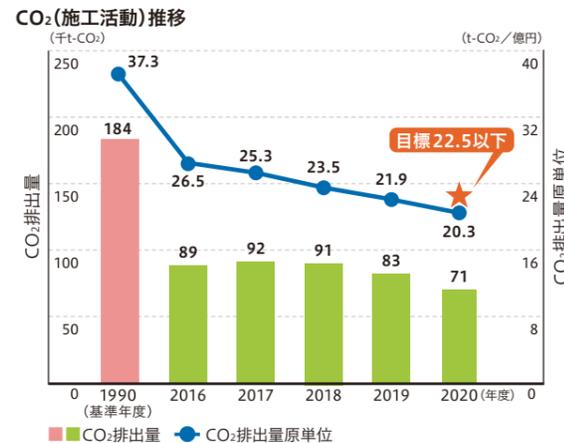


施工段階での取り組み

建設業界ではCO₂排出量の約7割を占める軽油使用量を削減するため、省燃費運転を推進しています。当社では、省燃費運転教育をCO₂排出量の削減に効果的な手段の一つと位置づけ、座学教育、実技教育、アイドリングストップの徹底、定期検査の実施の4項目について着実な実施を推進しています。2020年度は座学教育実施率50%、実技教育実施率44%、アイドリングストップ80%、重機などの定期検査実施率81%となり、この活動により約4,200t-CO₂(→データブックP.8「2020年度の作業所における省燃費運転活動実施状況」を参照)のCO₂削減に寄与しました。今後も継続的に取り組んでいきます。なお、施工活動全体におけるCO₂排出量については71千t-CO₂となり、昨年度より約12千t-CO₂減少しました。その結果CO₂排出量原単位は20.3t-CO₂/億円となり、削減目標を達成しました。



省燃費運転教育【北千歳作業所】



循環型社会構築: 建設廃棄物の対策、グリーン調達

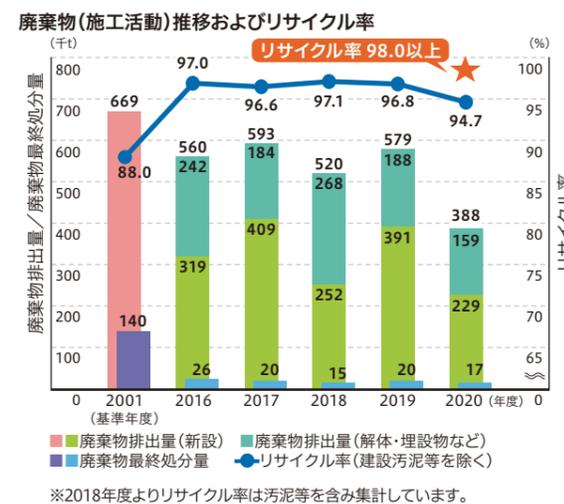


廃プラスチックのリサイクル

作業所では、建設副産物対策として発生抑制・作業所でのリサイクル・分別排出および建設発生土の官民マッチングを推進しています。コンクリート塊などの重量物を含む全体のリサイクル率は97%程度で推移していますが、新設工事のリサイクル率100%をめざすには、個別品目ごとの対策を見直す必要があります。

2019年度より環境版MAEDARULEを改定し、廃プラスチックの分別項目(①軟質/硬質プラの分別、②塩ビ等の個別分別、③異物除去の徹底)を追加しました。2020年度の廃プラスチックのリサイクル率は81.8%で、2019年度より向上していますが、さらなる推進が必要です。作業所は再資源化施設・広域認定施設への直接搬出の推進、本支店は中間処理施設での処理内容の確認(再生または再生委託先があること)と優良施設の提案を重点的に行います。

また、ICI総合センターではプラスチックに代わる新材料の利用についても検討を進めています。



※2018年度よりリサイクル率は汚泥等を含み集計しています。

上記以外のトピックについてはこちら [グループ会社の環境データ一覧: データブックP.14](#)

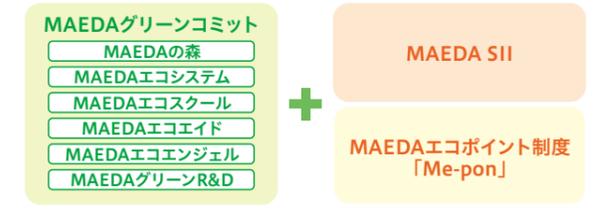
社会・地域とのコミュニケーション



地球への配当

当社は「地球」を大切なステークホルダーと位置づけ、2010年より、連結純利益の2%を「地球への配当」として拠出し、社会貢献活動を推進しています。この「地球への配当」は、MAEDAグリーンコミットとMAEDAエコポイント制度「Me-pon」、MAEDA SII*の3つの制度から成ります。
*MAEDA SII: Social Impact Investment

地球への配当コンテンツ



● MAEDAグリーンコミット

主に環境に関する社会課題の解決を目的とした活動を支援するためのしくみです。地球温暖化防止、生物多様性保全、環境教育、海外における環境保全やそれらに資する活動、環境に関する研究開発と、課題ごとにカテゴリーを分け、これらに該当する活動に対して内容を精査し、支援を行っています。

● MAEDA SII (Social Impact Investment)

社会課題解決に資する事業や技術、アイデアを持つベンチャー企業などへの出資を通じた支援を目的に、2015年度に設立しました。この制度を通じて、社会への新たな価値創出と当社利益の同時実現をめざしています。

● MAEDAエコポイント制度「Me-pon」

当社独自の社内エコポイント制度「Me-pon」は、日常生活において積極的に環境活動に取り組む社員とその家族を応援することを目的に、2010年から運用を開始しました。専用WEBサイトには「環境家計簿」「今週のエコクイズ」、環境保全ボランティア活動の情報が掲載されており、それらの活動に参加することでポイントがたまり、たまったポイントはエコや社会貢献に関する商品と交換できます。

Me-ponは本店 CSR・環境部を事務局とし、各支店のMe-pon推進担当者によって運営されています。活動内容、交換商品などについては、Me-pon推進担当で議論・検討の上、適宜見直しを行っています。Me-ponへの参加を通じ、社員や家族の環境意識の向上はもちろん、家族団欒の時間の増加など、社員のプライベートの充実にも寄与するものと考えています。

※各拠出先の詳細は、WEBサイトをご参照ください。

プラン	活動事例	支援先
MAEDAの森 地球温暖化防止	MAEDAの森佐久(長野)における森林整備活動 ●2010年度より継続的な支援を行い、社員、近隣学校、住民参加の植樹、下刈り、間伐等の環境ボランティア、環境学習(年1回)などを実施しています。 ●活動場所は、NPO法人による森づくり活動のフィールドとして一般の方々の活動の場としても提供しています。	NPO法人
MAEDAエコシステム 生態系保全	伝統野菜継承・普及活動への支援 ●自家採種、栽培による伝統野菜の継承に取り組む団体を支援することで、生物多様性保全と地域活性化に貢献しています。	一般社団法人
MAEDAエコスクール 環境教育	MAEDA環境教育絵本の制作 ●当社が関連する環境イベントなどに参加した子どもたちに対して、自宅で継続的な環境学習の支援と日常生活の環境活動実施の促進を目的に、家族や友人と楽しく学べる教材として環境教育絵本を作成しました。	環境活動に参加した子どもたち
MAEDAエコエイド 国際貢献	タイマエダにおける環境活動の実施 ●2012年度より、公益財団法人のタイにおける活動を支援し、その活動にタイマエダ社員が参加しています。 ●2018、2019年度は地元住民や子どもたちとともにマングローブの植樹活動を実施しました。	公益財団法人、タイの地元住民
MAEDAエコエンジェル その他活動支援	ガラバゴスに関する視覚資料のデジタル化計画への支援 ●視覚資料が保管されている研究所は海からすぐの場所に位置し、一年を通じて高温多湿の気候下にあるため、劣化の危険性が高い状況でした。 2020年度より視覚資料のデジタル化計画に支援し、ガラバゴスの歴史を後世に伝えることに貢献しています。	NPO法人

人材育成とダイバーシティ

重点項目

●人材育成とダイバーシティ

現代社会は社会構造の変化に加え、人々の価値観が多様化しています。そのような状況において、社員一人ひとりが働きやすい職場づくりは必須です。当社は「ものづくりの原点は“人づくり”」であると考え、その取り組みを推進しています。これは企業の柔軟性のみならず、多様な発想の創出、企業の強みにつながると考えています。



担当役員メッセージ

取締役専務執行役員
岐部 一誠

2020年度は新型コロナウイルスの影響を受けて、ニューノーマル(新常態)に対応する多様な働き方を推進しました。テレワークの導入により、内勤は出勤率5割(緊急事態宣言時は3割)を目標に取り組みを進め、建築・土木の作業所でも、新しい生活様式を反映して、徹底した日常の体調管理と感染防止対策を行っています。さらに、TeamsやZoomなどのWEB会議システムはリモートワークを可能にし、ICTを活用した働き方もより充実していくと期待しています。社会の変化に対応すると同時に社員が最大限能力を発揮でき、生産性と創造性を高めていくことをめざしています。

また、継続して女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進、健康経営、ダイバーシティ経営に取り組んでいます。2021年7月に署名した国連グローバル・コンパクトの10原則のうち「人権」の分野は、特に企業活動において欠かすことのできない人材に関する事項であり、建設業の抱える社会課題ともかかわりが深いため、リスクと認識しています。差別やハラスメントの撲滅は当然のこと、児童労働や強制労働といったバリューチェーンを包含した課題解決が求められており、当社もこの原則に賛同いたしました。SDGsの目標達成にも寄与できると考えています。

すべての役員、社員が当事者意識を強く持ち、持続的で包括的な社会の構築に貢献していきます。

方針・考え方

当社の事業に対するこだわりを言い表した先達の言葉に次のようなものがあります。

- 『事業は人格の反映なり』(工事とは人格の反映に過ぎず、徳が溢れて具象するものに他ならない)
 - 『事をなすは事を為すに非ず、徳を為すなり』(工事はそれをなそうとする人が積み上げた内外の信頼によって成し遂げられる)
- この言葉は、「ものづくりの原点は“人づくり”」であるという、前田建設の「人材」に対する姿勢を表しています。
- また、過去より職場のインフォーマルな人間教育によって、先輩から後輩へ、あるいは上司から部下へと技術や伝統が伝承された時代に経験的に培われた考え方として、以下の3つがあります。
- 個性を尊重し人間性を尊重する
 - 部下は上司との信頼の絆の上で大きく育つ
 - 現場の学習は“頭”からではなく“身体”から入る
- この本質は、時代が進んだ現在でも、当社の人づくりに対する基本的な姿勢として変わることはありません。



当社が考える理想的な人材像とは

人々の価値観やライフスタイルが多様化するなか、社会課題や社会ニーズはますます複雑化していきます。また、国内人口の減少とともに、当社の事業内容も、今後はその質と量が大幅に変化していくものと予想されます。このような環境下で当社が建設業の将来を見据え、社会インフラに携わる企業として社会に価値を継続的に提供するためには、社員一人ひとりが持つ「個の力」を高めていくことが必要であり、そのために当社が社員に求める理想的な“姿勢”や“考え方”は次のようなものです。

- 現状に甘んじず、挑戦し続ける姿勢
- 自分がやるという当事者意識、責任感
- 継続的に知識・スキルを更新し、自己を成長させていく力

こうした力は一朝一夕に身につくものではありません。当社は研修のみならず業務を通じて社員を育て、社員本人は業務の実践を通じ、当社、ひいては社会に貢献するという「人材育成と社員の自己実現の両立」が重要であると考えています。

また、当社ではダイバーシティ実現への第一歩として、「人材マネジメントポリシー」や「MAEDA企業行動憲章」第3章(人権の尊重)に則り、性別や年齢、国籍などにかかわらず、社員一人ひとりがその個性や能力を発揮できる職場環境づくりに努めています。

マネジメント

当社の人づくりは、社員の成長が会社の成長へとつながるとする「人を育てる企業文化」と、そのために必要な社員と会社の相互信頼を継続的に強化することを明文化した「人材マネジメントポリシー」を土台としています。「育成制度」、「等級制度」、「評価制度」、「賃金制度」の4つの制度が互いに補完しあい、全体として人づくりを実現していくことを企図しています。特に育成制度においては、人材戦略部の統括管理のもと、各事業本部と連携し、「総合インフラサービス企業」を形成する人材を模索しながら、スペシャリストからゼネラリストまで、幅広い人材を育成する諸施策を策定、実行しています。

①育成制度

VUCA*といわれる時代においてはスキルやノウハウの陳腐化が速く、さまざまな変化に柔軟かつ強靱に対応するには、ビジネスパーソンとしての基礎能力を持続的に高めていくことが重要と考えています。一方で、それぞれの事業分野のスペシャリストとしての専門的能力が重要であることに変わりはありません。人材としての高い基礎能力の上に専門性を開花させるため、両面での教育・育成を充実させていくこととしています。

また当社では、OJTと集合研修を軸に人材育成制度を充実させてきました。集合研修制度は、「教育規則」を1997年より運用し、年代別、職種別にカリキュラムを整備し、社内研修所にて実施しています。研修カリキュラムの策定にあたり、経営方針やCSRなど年代、職種を問わずすべての社員に必要な教育は、人材戦略部がカリキュラムを起案し関係部門と連携して実施しています。一方、事業分野ごとに異なる知識やスキルを学ぶ講義は、土木、建築、経営革新の各事業本部が主体となって実施しています。

2020年度からは新型コロナウイルス感染拡大防止の観点も考慮し、オンラインと対面を組み合わせ、各実施項目の目的に沿った、より効果の高い研修プログラムを試行錯誤しながら実施しています。

②評価制度

人事評価は、単に昇給や昇格を決めるしくみではなく、社員個々の現在位置を確認し、課題へのチャレンジを通じて持続的な成長を促すしくみと位置づけています。非管理職層には、能力を高めることを目的とした「能力評価」、当社のカルチャーを体現することで成果につなげる「行動評価」を実施し、管理職層には「成果評価」を実施しています。

③適正な配置と異動(キャリア形成、ジョブローテーション)

人事評価を通じた個人の適性把握と「自己申告制度」による個人の要望を踏まえ、社員の成長とキャリア形成を目的としたジョブローテーションと配置転換を実施しています。

※VUCA: Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)

実績

女性管理職比率
1.2%*
(内勤 1.8%)

当社では、2019年度から新人事制度を導入した結果、女性管理職比率が減少しました。年功序列の要素が色濃かった旧制度では、管理監督職の業務実態と乖離した管理職比率となっていました。この点を是正し、11段階あった等級を3つに統合(役員、部門長、入社5年目以下を除く)し、役職に応じた役割と成果、行動に基づいた評価制度に変更しました。その結果、旧制度では管理職とされていた女性社員の多くが非管理職に位置付けられましたが、給与面において等級変更に伴う不利益が生じないよう移行しました。なお、課長職相当の女性社員は前年度から3名増加しました。

※2021年4月1日時点。委任執行役員、監査役、取締役を除いて算出

外国人社員比率
5.7%*

現時点の当社における外国人社員比率は5.7%と非常に少ないものの、人数、ルーツとも徐々に広がりを見せています。国内採用の多くは日本国内の大学卒業生ですが、2021年度の新入社員112名のうち外国人社員は2名、うち1名は海外の大学に対し直接求人を行い、採用しました。今後もますます多様なルーツを持った社員が増えることが予想されますが、一人ひとりがさらに活躍できるよう、取り組みを進めていきます。なお、当社においては国籍によって業務内容や待遇に差異はありません。

※国内および現地採用の有期・無期雇用社員対象

外国人技能実習生

近年増加している外国人技能実習生について、現状当社での受け入れは行っておらず、協力会社での受け入れが進んでいます。当社はまだ直接的な関与はできていませんが、当社において技能実習生を含めた外国人労働者の労働災害が増加傾向にあることを踏まえ、土木・建築両事業本部では、その低減に向け多言語による安全教育などの取り組みを準備しています。各支店では、不法就労の未然防止や人種による賃金格差の是正指導に努めています。今後はさらなる人権配慮に注力していきます。

各種研修制度

研修カリキュラムや講義内容などは、随時見直しを行っています。新入社員の教育においては、入社から本配属までの約10カ月間で導入研修、職種別研修、導入フォローアップ研修を行い、均等な教育機会提供と業務知識の習得をめざします。詳細な社員研修の実績についてはWEBサイトをご覧ください。

働きやすさ支援制度

当社では、個の多様性を尊重し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる「誰もが働きやすく、働きがいのある職場づくり」をめざしてダイバーシティを推進しています。

社員が出産・育児、介護と仕事を両立できるよう、当社は法定以上の支援制度を構築し、サポート体制を整えています(下図参照)。また、こうした各種制度を家族にもわかりやすく解説・周知することを目的とし、「MAEDAライフサポートブック」を発行しています。

また、次世代育成支援対策も継続的に推進しており、女性活躍推進法に基づく厚生労働省認定(通称:えるぼし)の「2段階」を2016年に取得しています。さらに、不妊治療費用の貸付やフレキシブル・ワーク、テレワーク、フレックスタイムなどさまざまな制度を充実させ、家庭と仕事の両立を支援しています。

●テレワークの全国導入

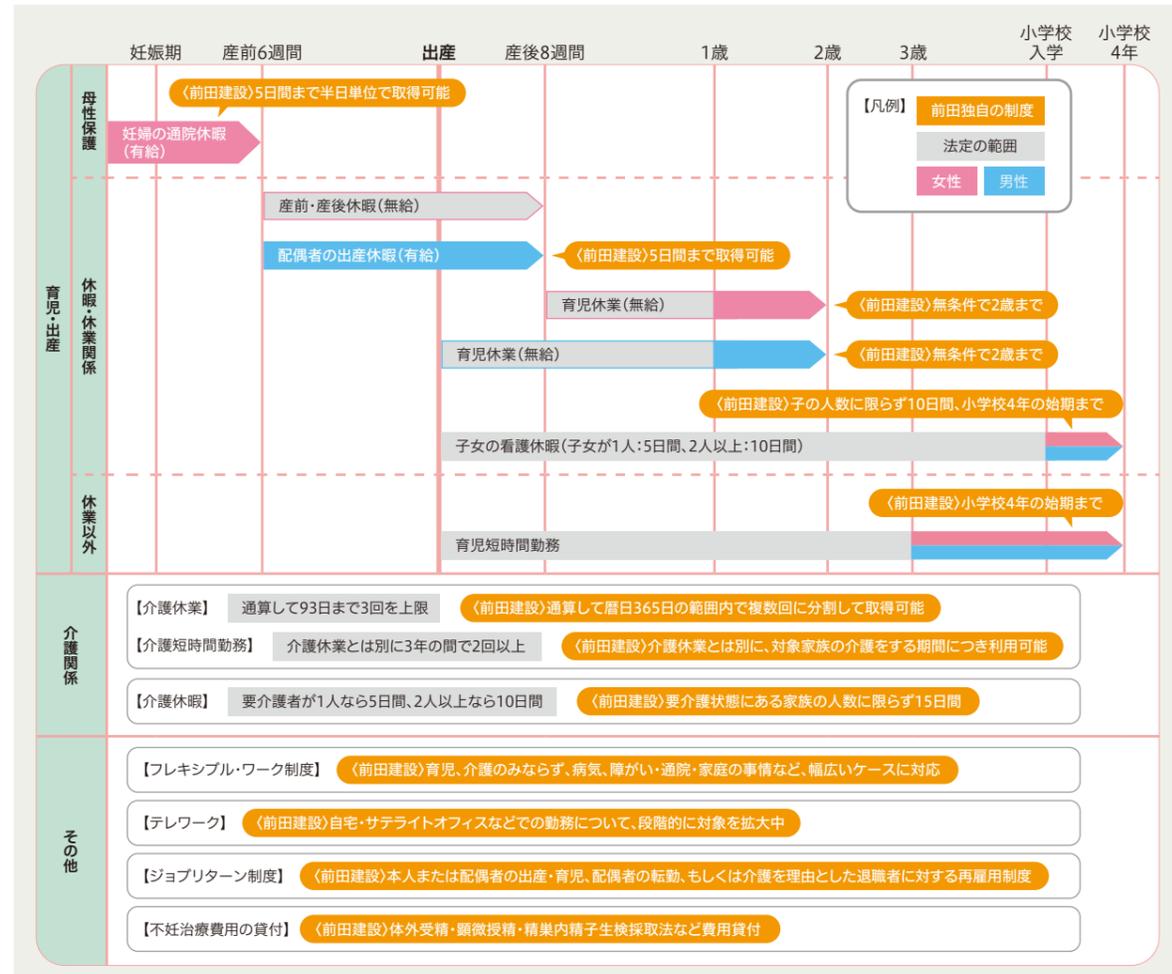
2020年4月の緊急事態宣言をきっかけに、それまで試験的に進んでいたテレワークを全国に導入しました。宣言解除後も、柔軟な働き方の方法として社長の指示のもと全国的にテレワークを推進しています。各部門における業務の棚卸しやペーパーレス化の推進に加え、社員一人ひとりが働き方と生産性の向上について考え、実践するチャンスととらえています。

●フリーアドレスの導入

テレワークの導入に伴い、全国的にフリーアドレスの導入を進めています。常に周囲のメンバーが変化することにより、お互いの業務に関心を持ったり自然な情報交換が行われたりすることも意図しています。

テレワークやフリーアドレスを推進するなかで、オフィスに求められる役割を考え、オンラインではカバーできない社員同士の交流が生まれることを期待しています。

前田建設の働きやすさ支援制度一覧



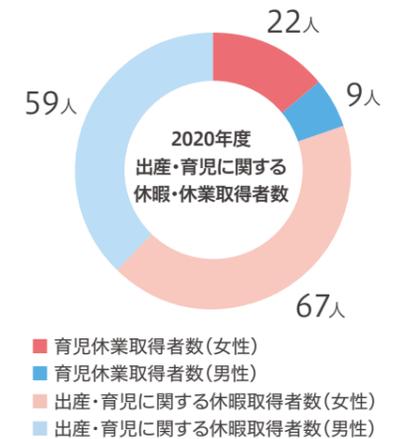
上記以外のトピックについてはこちら [ダイバーシティ、ライフ・ワーク・バランス関連データ: データブックP.15](#)

出産・育児に関する休業・休暇の取得状況

当社のお産・育児に関する休業・休暇の取得状況のうち男性の取得については、以前に比べ増加傾向にあるものの、進んでいるとはいえません。そこで当社では、ダイバーシティ推進チーム(社長直轄の部門横断チーム)が主体となり、男性の育児参画(イクボス*推進)を含めた仕事と家庭の両立や、母性健康管理の必要性の理解促進を目的に、ダイバーシティセミナー(イクボスセミナー)を毎年定期的開催してきました。2020年度は支店の責任者(イクボス)同士で取り組みや悩みの共有、好事例等の水平展開を目的としたイクボスミーティングの開催を計画していましたが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、その多くを中止せざるを得ませんでした。

しかし、2022年4月には改正育児・介護休業法も施行されることから、特に男性社員の育児休業・育児休業取得の推進を目的に、新たな勉強会の実施などを計画しています。

*イクボス: 職場の部下などのワーク・ライフ・バランス実現に向けて積極的に支援をする経営者や上司のこと



育児休業取得者の声

私は第二子が2020年11月に誕生し、その後約2週間、育児休業を取得しました。第一子が誕生したときは育児休業を取得しなかったのですが、今回は生まれたばかりの第二子のお世話と、一時的に大好きなお母さんから離れなければいけない第一子のケアをしたいと思っての取得でした。

育児休業中は今まで以上に子どもに向き合えた、充実した時間となりました。ずっと一緒にいることで子どもの新たな一面を知り、妻が普段している育児の大変さを身に染みて感じました。

育児休業終了後も、フレックスタイム制度を活用して朝の時間に子どもたちのお世話をしてから業務を開始するなど、充実した家庭生活を送っています。

第一子が小さかったときも、第二子が小さい今も、会社の上司、同僚、後輩はいつも私たち家族のことを気を使ってくれるだけでなく、育児についての相談にも気軽に乗ってくれます。

もし自分の周りの方が育児休業を取得するときには、安心して休んでもらえるようサポートしていきたいです。



本店 経営革新本部
管理部総務グループ
高橋 泰清
(写真:お嬢様)

人権

当社は、建設事業やコンセッション事業に代表されるインフラ運営事業(脱請負事業)を国内外で営んでおり、ステークホルダーの人権に対し、さまざまな影響を及ぼす可能性があります。海外事業に加え、昨今の外国人技能実習生の増加に伴い、これまで以上に人権の意味を考え、それを尊重する姿勢と行動の必要性を認識しています。2020年4月1日付で改定した「MAEDA企業行動憲章」では、労働基準および環境などの国際ルールや現地の法律の尊重に加え、各国の宗教・文化・慣習を尊重し、その発展に貢献することを定め、当社グループで働くすべての役員、社員はその精神を遵守し、日々の活動を行うこととしています。さらに、2021年7月には、国連グローバル・コンパクトに賛同、署名しました。

MAEDA企業行動憲章(抜粋)

3. 人権の尊重

一私たちは、バリューチェーンにおけるすべてのステークホルダーの人権を尊重します。また、国際的に認められた人権を理解し、尊重する経営を行います。

- ① すべてのハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ、モラハラ等)の撲滅を図ります。
- ② 一切の差別(性別、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、性的指向や性自認、障がい等)を排除します。
- ③ 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献します。

法令等遵守(コンプライアンス)・内部統制

法令等遵守(コンプライアンス)

方針・考え方

誠意ある健全な事業活動を通じ、企業価値の向上を追求していく上で、法令等の遵守は企業経営の基本であると考えています。私たちMAEDAは、持続可能な経営を行うために法令等遵守の体制を整備し、適切な運用を行っています。

当社は、2005年に「MAEDA企業行動憲章」を制定して以来、「コミュニケーションと情報開示」「公正な競争」「国際ルールの遵守」「企業倫理の徹底」をはじめとした法令等の遵守に努めるとともに、社会からの要請の変化に応じて当憲章の見直しを随時行ってきました。

長期的かつ安定的な成長を実現するためには、法令等の遵守に加え、ESG(環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance))に関する諸問題への取り組みを強化することが不可欠であるとの考えに立ち、2020年の改定では「真に豊かな社会の創造」「人権の尊重」「経営トップの率先垂範(実効あるガバナンス体制の構築)」を新たに行動憲章の項目として定めています。

マネジメント

法令等の遵守については、MAEDAグループ全体で活動推進に努めています。具体的には、「関係会社規程」に基づき、定期的にグループ会社との連絡会を開催するなど、相互に密接な連携のもとにグループ経営戦略を決定、経営を円滑に遂行し、グループ企業の総合的な事業の発展を図る経営体制を整えています。また、グループ各社のCSR・コンプライアンス体制の構築を継続的に推進しています。

前田建設では、法令遵守の徹底にあたり「法令リスク現場対応ワーキンググループ」を開催し、本店主管部門が把握している法改正情報の共有、社内伝達の要否検討、作業所への周知を実施しています。さらに、データベースに登録された安全、品質や環境で起こりうるリスク情報についても共有し、未然防止対策の立案、周知など、法的リスクの低減を図っています。

また、今年度より法務部を法務・コンプライアンス部に組織変更し、全般的なコンプライアンス教育およびコンプライアンス違反の疑いのある事項に対応する組織を明確にしました。

リスク管理

方針・考え方

企業を取り巻く社会環境の変化に伴いリスクを見直し、適切に対処することが、健全な事業活動を確保するとともに、ステークホルダーに対する社会的責任を果たす前提となるため、「MAEDAリスク管理方針」「リスク管理規程」に基づき、「MAEDA企業行動憲章」の実行を阻害するリスクを管理しています。

リスクマネジメント体制

リスク管理委員会は、四半期毎に本部、部門から社会動向と社内情報を収集の上、その結果を「リスク評価表」により見える化し、経営計画の遂行状況、内部監査結果などを勘案して見直した各リスク項目の影響度と頻度を「リスクマップ」に反映します。そして、リスク管理委員会の評価結果は、都度(四半期毎)取締役会に報告し、「リスクマップ」において顕在化した高リスク領域に留意した事業活動を展開するとともに、リスクにかかわる情報を「有価証券報告書」などにより適時・適切に開示します。なお、2021年3月末の情報をもとに有価証券報告書に開示した事業等のリスクは以下の通りです。

有価証券報告書において開示した事業等のリスク (2021年3月末)

- 法的規制・コンプライアンスのリスク
- 製品・サービスの欠陥リスク
- 信用リスク
- 金融リスク
- 災害・気候変動リスク
- 経済・財政状況の変化に伴うリスク
- 情報セキュリティ・ICTリスク
- 海外事業に伴うリスク
- 事業戦略のリスク
- 資材調達リスク
- 偶発債務のリスク

MAEDA企業行動憲章

- 2020年4月1日改定
1. 経営トップの率先垂範
 2. 真に豊かな社会の創造
 3. 人権の尊重
 4. 魅力あるワーク&ライフの追求
 5. 公正な事業活動
 6. ステークホルダーとの対話と公正な情報開示
 7. 環境問題への取り組み
 8. 社会参画と発展への貢献
 9. 危機管理の徹底
 10. 情報セキュリティを通じた社会との信頼関係

CSR・コンプライアンス推進体制(ラインのみ)



内部統制

グループ全体の企業価値を継続的に高めていくためには、内部統制機能を充実させることが企業経営にとって不可欠であると認識しており、経営の効率性、健全性ならびに透明性の向上をめざして、経営体制の整備などを実施しています。

内部統制システム

内部統制の徹底のため、内部統制システムの基本方針を明確にし、社長を議長とした経営層による「CSR戦略会議」「リスク管理委員会」、執行部門から独立して監査を行う内部監査部門を設置するなど、内部統制システムの実効性を高めています。

コンプライアンスホットライン(社内・社外通報窓口)

不正行為などの早期発見と是正、社内の法令遵守・倫理の確保および向上を目的に、CSR・環境担当役員を責任者とする内部通報制度を整備しています。外部機関を通報受付窓口とした「職場のほっとテレホン」では、当社社員の、法令違反やハラスメントなどに関する相談・通報を匿名で受け付けています。窓口については社内イントラネットの全社掲示板で周知をしています。また、当社WEBサイトには取引先など社外からの通報(匿名を含む)窓口を設置しています。

反社会的勢力の排除

当社では、反社会的勢力との関係遮断についても、内部統制の一環として整備しています。企業行動憲章においても同事項を規定し、社員研修の場で教育および周知・徹底を図っています。

BCP

当社は、第一に社員およびその家族の生命・安全を確保の上、施工中および引き渡し済みの現場の被害状況を把握するとともに、インフラ復旧などの社会的要請や周辺地域からの救助要請に応えることを事業継続に対する基本方針としています。また、当社は「事業継続計画書」を策定し、国土交通省関東地方整備局から認定を受けています。災害に備え、原則年1回BCP訓練を行っており、2020年度は11月20日に実施しました。

「事業継続計画書」では、感染症も懸念される災害等のリスクの一つとして認識しており、今般の新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた対応については、政府の方針等に基づき、お客さま・お取引先の皆さまや社員等の安全確保と感染拡大防止を最優先に、在宅勤務の徹底、不要不急の出張・移動・外出の禁止などの対策を行っています。建設作業所においては、当社の安全方針である「安全は会社の良心である」のもと、3つの密(「密閉空間」「密集場所」「密接場面」)を避ける対策の他、始業前の検温の実施および感染が疑われる社員・技能労働者の帰宅を徹底するなど、必要な対応を迅速に実施しています。

編集後記

この度は「サステナビリティレポート2021」をご覧いただき、ありがとうございます。当社はあらゆるステークホルダーから信頼される企業となるために、今後10年でめざす姿「総合インフラサービス企業」に向けて歩みを進めています。今回の特集では、この企業像へのロードマップの第一歩である中期経営計画「Maeda Change 1st stage '19-'21」の進捗報告として、CSV経営の実践でめざす価値創出についてご報告しています。当社WEBサイトには、より多くの情報を加えたフルレポートとデータブック(PDF)を掲載していますので、ぜひあわせてご覧ください。皆さまにMAEDAのこれまでの取り組み、そして将来めざす姿についてご理解いただくための一助となれば幸いです。また、社員の皆さまには、日々の業務と社会のつながりを改めて認識する機会となれば嬉しい限りです。本レポートの作成にあたり多大なるご協力をいただきました皆さまに、この場をお借りして心より厚く御礼申し上げます。

CSR・環境部

本レポートにおける環境配慮

印刷物製造作成にあたり、サステナビリティレポートにおいては●●●kg-CO₂のCO₂を排出しています(1冊あたり約●●●g)。そこで、製造工程で使用する電力●●●kWhにバイオマス発電でつくられたグリーン電力を使用しています(CO₂排出量は、『Printing Goes Green』により算出)。本印刷は、視認性、判読性に優れた書体であるユニバーサルデザインフォントを採用しています。

本レポートの制作にあたり、環境への配慮を行っています



前田建設

MAEDA SUSTAINABILITY REPORT

サステナビリティレポート2021

データブック



MAEDA SUSTAINABILITY REPORT

サステナビリティレポート2021

データブック

目次

- 2 MAEDAのコミュニケーションツール
- 3 MAEDAの2020年度におけるマテリアリティを支える基盤となる取り組みと
主なKPI、ISO26000の関連性
- 1 5 MAEDAのマテリアリティを支える基盤となる取り組みの活動データ報告
- 5 ●「安全・品質・調達の取り組み」
重点項目：労働安全衛生、品質、お客さま、調達
- 7 ●「環境保全への取り組み」
重点項目：環境経営推進、気候変動への対応、循環型社会構築
- 13 「地球への配当」プロジェクトと拠出金額
- 15 ●「人材育成とダイバーシティ」
重点項目：人材育成とダイバーシティ
- 17 ●「法令等遵守(コンプライアンス)・内部統制」
重点項目：企業統治、リスク管理、法令等遵守
- 18 ●「企業市民としての社会・地域貢献活動」
重点項目：社会・地域とのコミュニケーション
- 18 MAEDA SIIの投資先について

MAEDAのコミュニケーションツール

MAEDAのコミュニケーションツールの構成

MAEDA SUSTAINABILITY REPORT 2021



MAEDAおよびグループ会社に取り組んでいるCSR活動を中心に紹介しています。2部構成になっており、パート1では事業活動などを通して当社の考えや戦略を述べ、パート2では2020年度の取り組み実績を報告しています。

MAEDA SUSTAINABILITY REPORT 2021 データブック



MAEDA SUSTAINABILITY REPORT 2020で報告したCSR活動の補足およびKPIについて、経年変化と目標値を示し、その状況をお伝えしています。

MAEDA ANNUAL REPORT



主に海外投資家を対象とし、財務情報、国内外工事情報、CSR活動などの実績とともに、当社の今後の事業戦略についても報告しています。

MAEDA Webサイト



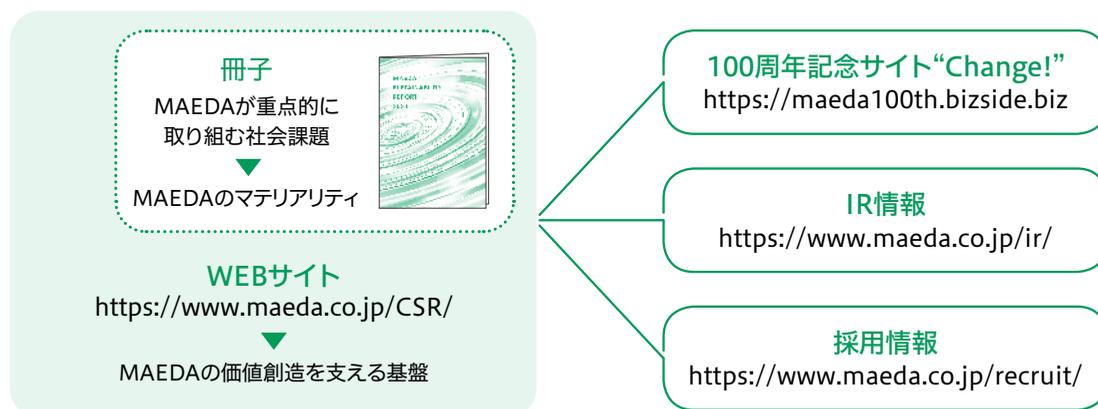
MAEDAの財務情報については「IR情報」サイトにおいて情報公開し、非財務情報については「サステナビリティ」サイトにおいて報告しています。

IR情報 : <https://www.maeda.co.jp/ir/index.html>

サステナビリティ :

<https://www.maeda.co.jp/csr/index.html>

MAEDA コミュニケーションツールの主な位置づけと関係性



MAEDAの2020年度におけるマテリアリティの基盤となる 取り組みと主なKPI

マテリアリティを支える基盤	重点項目	報告項目における主な取り組み
安全・品質・調達の取り組み	労働安全 品質 お客様 調達	現場における安全への取り組み
		グリーン調達の推進
環境保全への取り組み	環境経営推進 気候変動への対応 循環型社会構築 環境コミュニケーション	気候変動に対する取り組み
		循環型社会の構築に向けた取り組み
		その他
人材育成とダイバーシティ	人材育成とダイバーシティ	労務・人権・人事
法令等順守(コンプライアンス)・ 内部統制	企業統治 リスク管理 法令等遵守	理念等の浸透・定着
		取締役業務状況
		監査役業務状況
		BCPへの取り組み
		リスク管理委員会
		更新情報の取締役会報告
		CSR・コンプライアンス
企業市民としての社会・地域貢献活動	社会・地域とのコミュニケーション	地域とのコミュニケーション

当社のマテリアリティの基盤となる、サステナビリティレポート2021の報告項目、各項目で取り組んだ内容とそのKPIおよびISO26000との関係性をそれぞれの関係性を以下の一覧表に示します。

取り組みに関するKPI	KPIの達成度指標	データブック 対応ページ	ISO26000 7つの中核課題							
			組織統治	人事	労働慣行	環境	公正な事業慣行	消費者課題	コミュニティ おおよび開発 コミニニイ 参画	
安全成績	度数率、強度率									
施工段階におけるグリーン調達品(指定11品目)の調達	調達率	P. 5					●	●	●	
オフィスにおける文具類グリーン調達品の調達	調達率									
施工段階のグリーン調達量(30品目)	調達量	P. 6								
建築物運用段階におけるCO ₂ 排出削減	推定削減率	P. 7								
施工段階におけるCO ₂ 排出	排出量、排出原単位									
オフィスにおけるCO ₂ 排出	排出量、排出原単位	P. 8								
環境技術の工事受注・売上への貢献	採用件数	P. 9								
事業活動の上下流の間接的CO ₂ 排出(スコープ3)	排出量									
施工段階における廃棄物の排出量	排出量									
施工段階のリサイクル率(汚泥等除く)	リサイクル率	P. 10					●		●	
施工段階における混合廃棄物排出量	延床面積あたりの原単位									
電子マニフェストの利用	利用率									
オフィスにおける一般廃棄物排出量	排出量、排出原単位	P. 11								
オフィスにおける水使用量	使用原単位									
環境意識の向上を目的とした集合教育の実施	実施回数	P. 12								
社内エコポイント制度「Me-pon」の普及	参加者率、利用ポイント数									
環境保全を目的とした資金拠出	「地球への配当」拠出額	P. 13								
障がい者雇用	雇用率									
定年者再雇用	再雇用者率									
女性社員	社員数・勤続年数									
管理職者	男女別職員数・比率									
育児休業	取得者数	P. 15								
介護休業	取得者数									
有給休暇取得率	取得率		●	●	●		●			
ボランティア休暇取得	取得者数									
人権問題に関する教育・研修	参加率									
雇用契約別従業員	従業員数									
離職者	離職者数									
新入社員	社員数	P. 16								
テレワーク	取得人数・延べ日数									
36協定	締結事業所数									
経営規範に関する教育の受講	新入社員受講者率									
取締役会出席率	出席率									
監査役会出席率	出席率									
BCP訓練における安否確認メールへの返信	返信率	P. 17	●	●	●		●			
リスク管理委員会におけるリスク情報の更新	更新回数									
更新情報の取締役会報告	報告回数									
CSR戦略会議の実施	実施回数									
社会・地域貢献活動の取り組み	取り組み件数	P. 18								●

「安全・品質・調達の取り組み」

重点項目 労働安全衛生、品質、お客さま、調達

◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

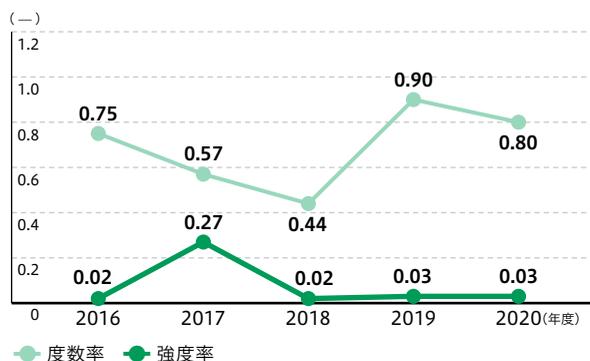
安全に関する取り組み

●現場における安全への取り組み:【KPI】安全成績

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
度数率	0.44	0.90	0.80	—	—	—
強度率	0.02	0.03	0.03	—	—	—

度数率: (死傷者数) ÷ (延べ労働時間数) × 1,000,000 強度率: (労働損失日数) ÷ (延べ労働時間数) × 1,000

度数率と強度率の経年変化



グリーン調達の推進

●グリーン調達の推進:【KPI】施工段階におけるグリーン調達品(指定11品目)の調達、オフィスにおける文具類グリーン調達品の調達

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
施工段階のグリーン調達率	47%	54%	45%	45%以上	×	55%以上
オフィスのグリーン調達率	65%	78%	55%	—	—	—

※「指定11品目(コンクリート3種、再生鋼材3種、Low-Eガラス、複層ガラス、ノンフロン断熱材、LED照明、EM電線)」

●グリーン調達推進:【KPI】施工段階のグリーン調達量(30品目)

KPIの指標		2018年度実績値	2019年度実績値	2020年度実績値
材料 13 品目	高炉コンクリート	71,226m ³	95,031m ³	53,631m ³
	フライアッシュコンクリート	20,254m ³	16,221m ³	9,202m ³
	再生コンクリート	51m ³	128m ³	0m ³
	電炉H鋼、鋼矢板、鉄筋	74,831t	43,227t	58,871t
	建設発生土再利用	173,764m ³	6,853m ³	10,372m ³
	建設汚泥から再生した処理土	—	5,171m ³	11,236m ³
	再生骨材等	90,579t	74,715t	56,362t
	再生加熱アス混合物	14,767t	8,516t	9,560t
	代替型砕	13,514m ²	2,304m ²	60,957m ²
	PC材	5,336m ³	24,656m ³	30,210m ³
	国産木材構造材	44m ³	2,568m ³	2,814m ³
	国産木材仮設用途	0m ³	0m ³	0m ³
	EPD認証製品	1,000百万円	1,354百万円	2,115百万円
内・外 装材 7 品目	Low-Eガラス	9,086m ²	29,765m ²	48,079m ²
	複層ガラス	3,583m ²	13,427m ²	7,740m ²
	屋上緑化	736m ²	2,924m ²	1,076m ²
	壁面緑化	69m ²	1,759m ²	88m ²
	再生木質ボード	25,530m ²	89,127m ²	79,562m ²
	国産木材仕上材	2m ²	213m ²	49m ²
	ノンフロン断熱材	405,041m ²	735,826m ²	429,870m ²
設備系 10 品目	自動制御ブラインド	0力所	0力所	0力所
	地中熱利用システム	0kW	0kW	0kW
	太陽光発電	22,251kW	173kW	87kW
	太陽熱利用	0m ²	0m ²	0m ²
	風力発電	0kW	0kW	0kW
	燃料電池	0kW	0kW	0kW
	LED照明	35,500台	57,447台	77,875台
	EM電線	448,185m	351,269m	568,729m
	節水便器	1,017組	3,012組	1,220組
	高効率空調設備	10基	567基	8基

「環境保全への取り組み」

重点項目 環境経営推進、気候変動への対応、循環型社会構築

◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

【MAEDA環境方針】

【基本理念】

MAEDAは、地球も大切なステークホルダーと位置づけ、ものづくりを通して人々の豊かで安心な生活の実現に寄与することにより、社会とともに持続可能な発展をめざす

【基本方針】

1. 地球・社会の一員として自覚し、着実かつ先進的な環境経営を推進する
2. 事業活動のすべての段階で、環境との調和と負荷低減に取り組む
3. 環境技術やサービスの創出に努め、新しい価値を創造する
4. 社会との環境コミュニケーションを積極的に展開する
5. 美しく豊かな地球環境を継承するための、人財の育成やしきみづくりを行う

気候変動への対応

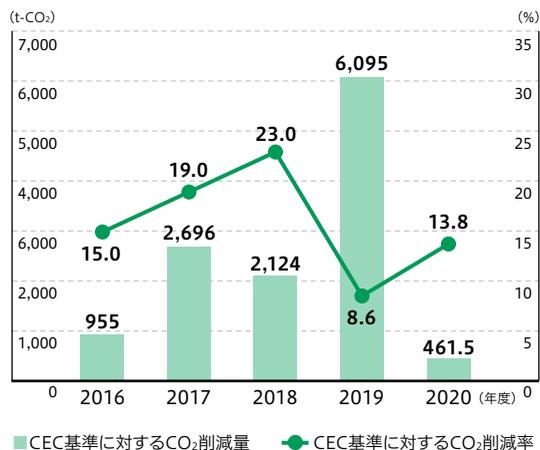
●気候変動に対する取り組み【KPI】設計段階:建築物運用段階におけるCO₂排出削減

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
CO ₂ 推定削減率	23.0%	8.6%	13.8%	—	—	—
CO ₂ 推定削減量	2,124t-CO ₂	6,095t-CO ₂	461.5t-CO ₂	—	—	—

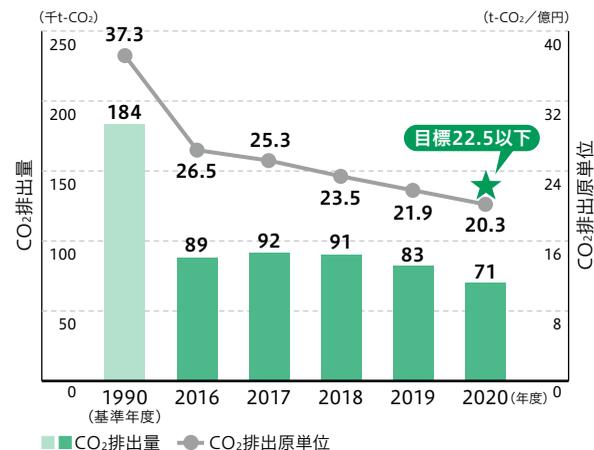
●気候変動に対する取り組み:【KPI】施工段階:施工におけるCO₂排出

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
CO ₂ 排出原単位(全社)	23.5 t-CO ₂ /億円	21.9 t-CO ₂ /億円	20.3 t-CO ₂ /億円	22.5 t-CO ₂ /億円以下	◎	21.7 t-CO ₂ /億円以下
CO ₂ 排出原単位(土木)	43.5 t-CO ₂ /億円	37.3 t-CO ₂ /億円	31.0 t-CO ₂ /億円	52.8 t-CO ₂ /億円以下	◎	46.1 t-CO ₂ /億円以下
CO ₂ 排出原単位(建築)	10.8 t-CO ₂ /億円	11.2 t-CO ₂ /億円	13.0 t-CO ₂ /億円	11.9 t-CO ₂ /億円以下	△	11.4 t-CO ₂ /億円以下
CO ₂ 排出量	91 千t-CO ₂	83 千t-CO ₂	71 千t-CO ₂	—	—	—

建築物運用段階におけるCO₂発生抑制に関する推移



CO₂(施工活動)の推移



2020年度の作業所における省燃費運転活動実施状況

対象台数	アイドリングストップ	定期検査証保有	省燃費運転講習(座学)	省燃費運転講習(実地)
土木(168,854台)	76.8%(456t-CO ₂)	76.6%(505t-CO ₂)	45.0%(198t-CO ₂)	36.7%(404t-CO ₂)
建築(150,995台)	83.1%(693t-CO ₂)	85.0%(788t-CO ₂)	55.5%(343t-CO ₂)	51.8%(800t-CO ₂)
全社(319,849台)	79.8%(1,149t-CO ₂)	80.6%(1,293t-CO ₂)	49.9%(540t-CO ₂)	43.8%(1,204t-CO ₂)

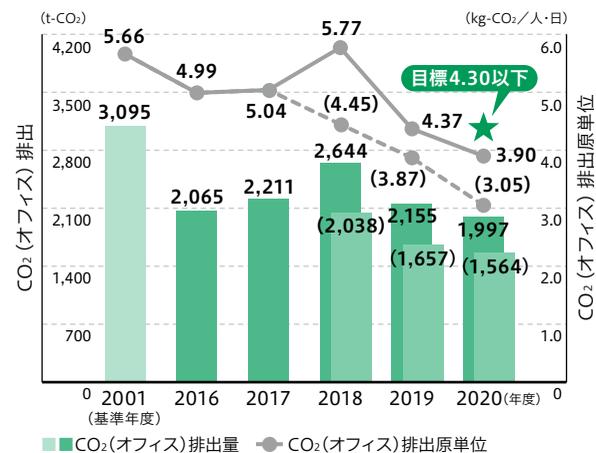
※()内はCO₂推定削減量

●気候変動に対する取り組み:【KPI】オフィス活動:オフィスにおけるCO₂排出

KPIの指標	2018年度実績値	2019年度実績値	2020年度実績値	2020年度目標値	2020年度達成度	2021年度目標値
CO ₂ 排出原単位	5.77 kg-CO ₂ /人・日	4.37 kg-CO ₂ /人・日	3.90 kg-CO ₂ /人・日	4.30 kg-CO ₂ /人・日以下	◎	4.10 kg-CO ₂ /人・日以下
CO ₂ 排出量	2,644t-CO ₂	2,155t-CO ₂	1,997t-CO ₂	1,964t-CO ₂ 以下	○	1,889t-CO ₂ 以下

※2019年度より飯田橋本店の電力使用量はグリーン電力証書による再生可能エネルギーでまかっています。

CO₂(オフィス活動)の推移



※2018年度より電力以外のCO₂排出量を含み集計しています。

※2019年度集計よりグリーン電力証書を活用し一部電力使用量を除外しています。

※()内は電力使用分のみを示しています。

●環境技術の売上への寄与・普及・展開:【KPI】環境技術の工事受注・売上への貢献

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
採用件数(土木)	6件	4件	6件	3件	◎	3件
採用件数(建築)	1件	2件	4件	—	—	—

●気候変動に対する取り組み:【KPI】事業活動の上下流において排出される間接的な排出量(スコープ3)

カテゴリー	2019年度における算定範囲	2018年度 実績値 (t-CO ₂)	2019年度 実績値 (t-CO ₂)	2020年度 実績値 (t-CO ₂)
1. 購入した製品・サービス	当社が購入した製品のうち、購入金額を把握できている製品の排出量	846,082	418,470	1,041,747
2. 資本財	購入または取得した資本財(有形固定資産、土地を除く)の建設・製造および輸送から発生する排出	86,776	89,504	88,777
3. スコープ1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	当社が購入した燃料の上流側の排出量	5,678	6,466	5,258
4. 輸送、配送(上流)	当社が購入した建造物の躯体関係(生コン、鉄筋など)の物流に関する排出量	4,010	2,667	9,890
5. 事業から出る廃棄物	自社の事業活動から発生する廃棄物(有償の物を除く)の自社以外での「廃棄」と「処理」に係る排出量および廃棄物の輸送に係る排出量	18,940	16,930	11,730
6. 出張	業務における従業員の移動(出張など)に使用する交通機関の燃料・電力消費から排出される排出量	398	411	419
7. 雇用者の通勤	事業所への通勤時に使用する交通機関の燃料・電力消費から排出される排出量	1,370	1,396	1,440
11. 販売した製品の使用	自社施工した建造物の使用に伴う排出量のうち、「事務所ビル」「卸・小売業」「飲食店」「学校」「ホテル・旅館」「病院」「集合住宅など」の建築物に係る排出量 ※建物の供用期間(60年と設定)における排出量としたことから、(年間排出量)×(供用期間)で算定 ※2019年度より集計対象となる建造物を「新築および増改築」とした	6,095,083	3,547,304	3,269,216
12. 販売した製品の廃棄	自社施工した建造物の「廃棄」と「処理」に係る排出量 ※具体的には、自社購入した製品のうち、「コンクリート」「鉄筋」「鉄骨」「PC」から、それぞれの廃棄物量を差し引いた物量を計算し、これを「販売した製品」と仮定して将来「廃棄」「処理」される量と想定	13,926	6,628	20,792
13. リース資産(下流)	当社が賃貸事業者として所有し、他者に賃貸しているリース資産のうち、建物の運用に伴う排出量	5,336	3,109	2,854
合計		7,077,598	4,092,884	4,452,122

※カテゴリー8「リース資産(上流)」、9「輸送、配送(下流)」、10「販売した製品の加工」、14「フランチャイズ」、15「投資」は対象外としました。

循環型社会構築に関する取り組み

●循環型社会構築に向けた取り組み:【KPI】施工段階:施工における廃棄物の排出

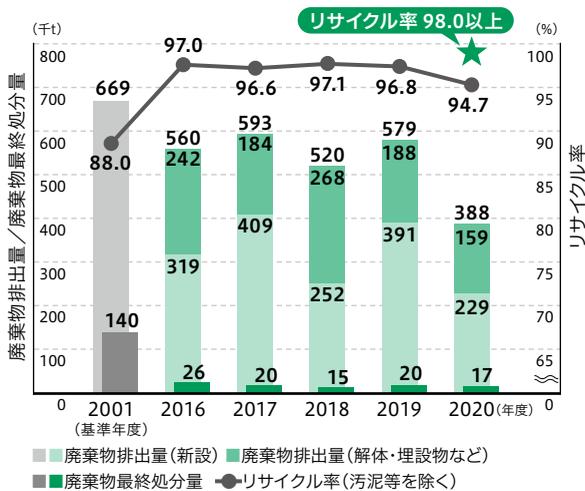
KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
廃棄物排出量(全体)	520千t	579千t	388千t	—	—	—
廃棄物排出量(新築のみ)	252千t	391千t	229千t	—	—	—
廃棄物排出量(解体のみ)	268千t	188千t	159千t	—	—	—
廃棄物最終処分量	15千t	20千t	17千t	—	—	—

●循環型社会構築に向けた取り組み:【KPI】施工段階:施工におけるリサイクル(汚泥等除く※)

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
リサイクル率(汚泥等除く)(全社)	97.1%	96.8%	94.7%	98%以上	○	98%以上
リサイクル率(汚泥等除く)(土木)	98.3%	97.8%	97.0%	98%以上	○	98%以上
リサイクル率(汚泥等除く)(建築)	96.2%	96.1%	92.3%	98%以上	△	98%以上

※対象年度に排出した廃棄物のうち、「汚泥」、「特別管理型廃棄物」を対象外としています。
【リサイクル率(%)】:(排出量-最終処分量)/排出量×100】

廃棄物(施工活動)推移およびリサイクル率



●循環型社会構築に向けた取り組み:【KPI】施工段階:施工における混合廃棄物排出(建築の新築工事に限る)

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
住宅系混廃原単位(延床面積あたり)	8.0kg/m ²	6.1kg/m ²	4.5kg/m ²	7.5kg/m ² 以下	◎	7.3kg/m ² 以下
非住宅系混廃原単位(延床面積あたり)	9.0kg/m ²	7.7kg/m ²	8.0kg/m ²	8.5kg/m ² 以下	◎	8.2kg/m ² 以下

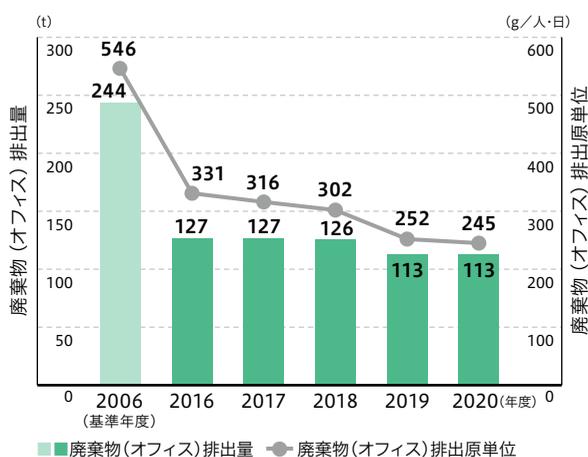
●循環型社会構築に向けた取り組み:【KPI】施工段階:電子 manifests の利用

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
電子 manifests 利用率	90%	94%	95%	95%以上	◎	95%以上

●循環型社会構築に向けた取り組み:【KPI】オフィス活動:オフィスにおける一般廃棄物排出

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
廃棄物排出原単位(1日1人あたり)	302g/人・日	252g/人・日	245g/人・日	—	—	—
廃棄物排出量	126t	113t	113t	—	—	—

廃棄物(オフィス活動)推移



●循環型社会構築に向けた取り組み:【KPI】オフィス活動:オフィスにおける水使用量

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
水使用原単位(1日1人あたり)	44L/人・日	43L/人・日	29L/人・日	—	—	—

その他

●環境教育の充実:【KPI】環境意識の向上を目的とした集合教育の実施

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
集合教育の実施回数	9回	9回	9回	9回/年以上	◎	9回/年以上

●エコアクションの拡大:【KPI】社内エコポイント制度「Me-pon」の普及

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
参加者率	42%	48%	60%	—	—	—
参加者数	1,307人/年	1,567人/年	1,916人/年	1,650人以上	◎	1,550人以上
利用ポイント数	419,385P/年	733,100P/年	893,890P/年	—	—	—
総獲得ポイント数	—	1,123,372P	1,091,398P	500,000P以上	◎	600,000P以上
累計の取得ポイント数	5,312,334P	6,429,866P	7,521,264P	—	—	—
累計の交換ポイント数	4,044,575P	4,777,675P	5,671,565P	—	—	—
登録者数(社員)	1,728人	1,944人	1,914人	—	—	—

●環境に関するしくみの充実:【KPI】環境保全を目的とした資金拠出

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
「地球への配当」拠出額	288,703(千円)	155,176(千円)	127,049(千円)	—	—	—

2020年度「地球への配当」プロジェクトと拠出金額(社会的課題への支援を含む)

カテゴリー	拠出項目	拠出額(円)	
MAEDAの森	MAEDAの森 佐久2 森林整備活動	—	1,469,748
	MAEDAの森 ふくい 森林整備活動	117,610	
	MAEDAの森 たかもり 寄付金	—	
	MAEDAの森 新入社員森林整備活動	1,352,138	
エコシステム	生物多様性アクション大賞レガシー支援	500,000	1,940,000
	あいち在来種保存会	1,440,000	
エコスクール	経団連「生物多様性の本棚」への寄付	—	1,232,000
	「MAEDA環境絵本」(5巻)	1,232,000	
エコエイド	日本ユニセフ寄付金	59,000	1,059,000
	オイスカタイ『子供の森』計画支援	1,000,000	
エコエンジェル	グリーン電力証書の購入	2,105,500	28,582,950
	NPO・NGO法人への環境活動支援・調査に対する寄付	13,100,000	
	経団連自然保護協議会への寄付	1,000,000	
	WASEDAサポーターズ倶楽部	10,000,000	
	障がい者の自立支援活動に対する寄付	5,800	
	発展途上国の子供たちの支援活動に対する寄付	100,000	
	先進医療、心と体の健康への貢献に対する寄付金	1,153,650	
	防災・減災・安全に関する研究や活動に関する寄付金	118,000	
企業版 ふるさと納税(福井県)	1,000,000		
グリーンR&D	地球環境・社会的課題解決のための技術開発支援	—	—
グリーンSII	地球環境・社会的課題解決事業に取り組むベンチャー企業への出資	80,800,000	80,800,000
エコポイント制度	Me-pon交換商品の購入	11,655,167	11,965,667
	nanacoギフトまたは諸団体への寄付	310,500	
合 計		127,049,365	

グループ会社の環境データ一覧

KPIの指標			2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値
(株)ジェイシティー	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	1,591	2,206	1,994
	廃棄物排出量	t	137	130	66
	水使用量	m ³	31,430	36,587	23,599
フジミ工研(株)	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2,010	1,750	1,815
	廃棄物排出量	t	3,035	2,113	2,371
	水使用量	m ³	34,481	21,195	26,164
(株)JM ※オフィス活動のみ集計	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	189	213	210
	廃棄物排出量	t	—	—	—
	水使用量	m ³	—	—	—
(株)エフビーエス・ミヤマ ※オフィス活動のみ集計	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	77	87	98
	廃棄物排出量	t	—	—	—
	水使用量	m ³	876	1,081	1,105
光が丘興産(株)	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	323	303	268
	廃棄物排出量	t	6	6	4
	水使用量	m ³	15,596	15,010	10,403
(株)ウィーゴカントリー倶楽部	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	230	297	259
	廃棄物排出量	t	8	6	4
	水使用量	m ³	14,720	13,053	14,539
総計	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	4,420	4,856	4,644
	廃棄物排出量	t	3,186	2,255	2,445
	水使用量	m ³	97,103	86,926	75,810

※オフィス活動の廃棄物排出量について、テナントのため集計が難しい会社は、数値を-としています。

※前田道路、前田製作所については各社HPをご確認下さい。

「人材育成とダイバーシティ」

重点項目 企業統治、リスク管理、法令等遵守

◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

人材育成とダイバーシティ

●労務・人権・人事:[KPI]労務① ダイバーシティ関連

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
障がい者雇用率	2.39%	2.06%	2.21%	—	—	—
定年者再雇用率	93.0%	94.50%	97.8%	—	—	—
女性社員数	370人	424人	415人	—	—	—
女性平均勤続年数	12.2年	12.3年	12.6年	—	—	—
女性管理職者数	37人	11人	11人	—	—	—
女性管理職比率	2.11%	0.87%	0.92%	—	—	—
男性管理職者数	1,718人	1,249人	1,187人	—	—	—
男性管理職比率	97.89%	99.13%	99.08%	—	—	—

●労務・人権・人事:[KPI]労務② ワーク・ライフ・バランス関連

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
育児休業取得者数(女性)	22人	26人	22人	—	—	—
育児休業取得者数(男性)休職を伴う	3人	7人	9人	—	—	—
出産・育児に関する休暇取得者数(女性)	—	71人	67人	—	—	—
育児休業取得者数(男性)休職を伴わない	65人	50人	59人	—	—	—
介護休業取得者数	0人	1人	1人	—	—	—
有給休暇取得率	46.2%	56.5%	55.1%	—	—	—
ボランティア休暇取得者数	6人	0人	1人	—	—	—

●労務・人権・人事:[KPI]人権問題に関する教育

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
参加率	100%	100%	100%	100%	◎	100%

● 労務・人権・人事：【KPI】人事（雇用・採用）関連

KPIの指標		2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値
雇用契約別従業員数 (性別)	男性	2,897人	3,027人	3,024人
	無期	2,713人	2,785人	2,790人
	有期	184人	242人	234人
	女性	563人	604人	585人
	無期	370人	424人	415人
	有期	193人	180人	170人
雇用契約別従業員数 (地域別)	日本	3,460人	3,598人	3,578人
	無期	3,083人	3,176人	3,174人
	有期	377人	422人	404人
	タイ	8人	8人	8人
	無期	8人	8人	8人
	有期	0人	0人	0人
	ベトナム	11人	18人	14人
	無期	11人	18人	14人
	有期	0人	0人	0人
	香港	3人	0人	1人
	無期	3人	0人	1人
	有期	0人	0人	1人
	他	8人	7人	8人
	無期	8人	7人	8人
	有期	0人	0人	0人
契約・現業員の割合		12.2%	13.1%	11.2%
離職者数	離職者総数	34人	57人	48人
	男性	31人	48人	35人
	女性	3人	9人	13人
	年齢別	20代：8人	20代：17人	20代：21人
		30代：10人	30代：15人	30代：15人
40代：4人		40代：2人	40代：7人	
50代：3人		50代：7人	50代：5人	
60代：9人		60代：16人	60代：6人	
平均年齢		43.4歳	43.0歳	42.9歳
平均勤続年数		17.8年	17.8年	17.7年
新入社員採用人数		142人	142人	114人
建築系		60人	60人	54人
土木系		55人	55人	43人
技術・情報系		8人	8人	7人
事務系		19人	19人	10人
テレワーク	取得人数	121人	700人	2,886人
	延べ日数	344日間	2,559日間	168,041日間
36協定	締結事業所数	約300事業所	約300事業所	約300事業所

「法令等遵守(コンプライアンス)・内部統制」

重点項目 企業統治、リスク管理、法令等遵守

◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

企業統治

●理念等の浸透・定着:【KPI】経営規範に関する教育

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
新入社員教育の受講者率	100%	100%	100%	100%	○	100%

●取締役業務状況:【KPI】取締役会出席率

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
取締役会出席率	98.0%	98.8%	98.7%	100%	○	100%

●監査役業務状況【KPI】監査役会出席率

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
監査役会出席率	100%	100%	96.0%	100%	○	100%

リスク管理

●BCPへの取り組み:【KPI】BCP訓練における安否確認メールへの返信(3時間以内)

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
メール返信率	99.0%	99.4%	95.6%	—	—	—

法令等遵守

●CSR・コンプライアンス:【KPI】CSR戦略会議の実施

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
CSR戦略会議実施回数	3回	2回	2回	—	—	—

「企業市民としての社会・地域貢献活動」

重点項目 社会・地域とのコミュニケーション、社員の環境意識向上

◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

社会・地域とのコミュニケーション

●地域とのコミュニケーション:【KPI】社会・地域貢献活動の取り組み

KPIの指標	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2020年度 目標値	2020年度 達成度	2021年度 目標値
取り組み件数	530件	497件	310件	—	—	—

MAEDA SIIの投資先について

地球への配当の3つの制度のひとつ「MAEDA SII」は、様々な社会課題の解決に取り組むベンチャー企業等に対する投資を行う制度です。2015年度の設立以来、多数の企業・団体と接触し、これまで主に下記案件に抛出しています。

No.	年度	企業名	支援する技術開発と解決を目指す社会課題
1	2015	マゼランシステムズジャパン株式会社	最先進GNSS技術による自動化・ロボット化技術を開発し少子高齢・人口減少といった社会課題の解決に貢献
		CONNEXX SYSTEMS株式会社	世界的にも最先進の素材技術、蓄電池技術を提供し、社会的エネルギー問題の解決に貢献
3	2016	エムナブラ株式会社	次世代パワーデバイス関連技術を提供し、次世代情報化社会基盤の整備を促進
4	2017	ミツフジ株式会社	健康増進による新たなライフスタイル創造し、企業の健康経営や将来の高齢化社会の対応に寄与
5		株式会社トヨコー	世界で唯一の屋外利用可能な強力レーザーヘッド技術により革新的なインフラ維持管理を実現
6	2018	トレイグジスタンス株式会社	世界で初めて提唱した人間存在拡張の概念を実現し、社会の生産性を飛躍的に向上
7		Nature Architects株式会社	折紙の幾何学による様々な変形構造の社会実装を実現するプラットフォームを提供
8	2019	センスウェイ株式会社	省電力長距離無線通信によるIoTサービスを展開し、スマート社会の構築に貢献

【サステナビリティレポート2021データブック表紙について】

当社は、障がいのある方々が製作するあたたかみのある作品を、カレンダーや社内報などの出材に使用し、この活動を弄して彼らの自立を支援しています。この活動は2021年で29年目を迎えました。

本年度のデータブックの表紙はOSACO.Tさんの作品「森のレスラー準備中」です。



M A E D A

シンボルマーク天空の地平線の意味

環境との調和

前田建設の頭文字である「M」の中に青空に浮かぶ緑の地球。

美しい地球の環境を敏感にとらえ、美しい人間生活に貢献しようとする姿勢を表現しています。

信頼のテクノロジー

カラーで精緻なグラフィック表現は、先進的なハイテクノロジーを象徴するとともに、安定性を持ちながらも天空に向かっていこうとする、大志を抱くイメージを持っています。

美的価値の尊重

従来のマークの域を超えた、リアルなグラフィック表現の採用には、建造物は勿論、その施工のプロセスでも美しくありたいとする願いが込められています。

お問い合わせ先

前田建設工業株式会社

CSR・環境部

TEL: 03-5276-5134(ダイヤルイン)

URL: <http://www.maeda.co.jp>